



ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาที่มีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

The Charismatic Leadership Affecting Motivation of Teacher Performances under the Secondary Educational Service Area Office 25

ณรงควิทย์ ตรีพงษ์รัตนกุล^{1*} และ เสาวanee สิริสุขศิลป์²

Narongwit Treepongtruttanakul^{1*} and Saowanee Sirisooksilp²

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครู และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูที่มีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 353 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับที่มีคุณภาพด้านความตรง และความเที่ยงตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีภาวะผู้นำ เชิงศรัทธา โดยมีโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่า เฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการแสดงความมั่นใจในตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ และด้านการมีความยุติธรรม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดย แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านผลตอบแทนเงินเดือน

3. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้แก่ ด้านการมีมนุษยธรรม (X_{11}) ด้านการยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (X_{10}) ด้านการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติ (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการกำหนดหน้าที่ชัดเจน (X_5) และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.71 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือการพยากรณ์ ร้อยละ 51 ($R^2 = 0.51$) ได้สมการการพยากรณ์ ดังนี้

* Corresponding author. Tel: Mobile+66(0)2-8887527

E-mail address: narongwit@kku.ac.th

Unstandardize Score Predictive equation.

$$Y = 22.39 + 1.19(X_{11}) + 1.10(X_{10}) + 0.93(X_4) + 0.77(X_1) + 0.76(X_5)$$

Standardize Score predictive equation.

$$Z_y = 0.22Z_{x11} + 0.21Z_{x10} + 0.15Z_{x4} + 0.12Z_{x1} + 0.13Z_{x5}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี, แรงจูงใจ

Abstract

This research aimed to study level of Charismatic leadership and level of motivation of teacher performances, and Charismatic leadership affecting motivation of teachers performances in schools under the Secondary Educational Service Area 25. This is a descriptive research. The samples were school teachers under the Secondary Educational Service Area 25. Three hundred and fifty-three samples were drawn by using Krejcie and Morgan). The stratified random sampling technique was employed in order to draw the samples based on the school size. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with the reliability and content validity meets the acceptable criteria. The obtained data was analyzed by the computer package program for frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation Pearson Product Moment Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Findings:

1. The school administrators under the Secondary Educational Service Area 25 had the overall Charismatic leadership style at high level. When considering each aspect, it was also at high level in every aspect. The highest mean score was self confidence aspect. The lowest mean score were trust in subordinates, be an aspirator, and fairness aspects.

2. Motivation in work performances of teachers under the Secondary Educational Service Area 25 was overall at high level . When considering each aspect, it was also at high level in every aspect. The highest mean score was motivation in work performances aspect. The lowest mean score was motivation in salary reward aspect.

3. Charismatic leadership of school administrators affecting work performances of teachers under the Secondary Educational Service Area 25 included humanitarian (X11), moral and integrity (X10), work performance oriented (X4), having vision (X1), clarification of duty specification (X5) aspects, and the Multiple Correlation Coefficient was 0.71 with statistically significant differences at .01 level. The predictive power was 51 % ($R^2=0.51$). The prediction equation can be presented in Raw score (b) and Standardize Score (β) as follows:

Unstandardize Score Predictive equation.

$$Y = 22.39 + 1.19(X_{11}) + 1.10(X_{10}) + 0.93(X_4) + 0.77(X_1) + 0.76(X_5)$$

Standardize Score predictive equation.

$$Z_y = 0.22Z_{x11} + 0.21Z_{x10} + 0.15Z_{x4} + 0.12Z_{x1} + 0.13Z_{x5}$$

Keywords: Charismatic leadership, Motivation

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลก ทั้งนี้เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องรีบเร่งคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล มีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศเราให้อยู่ในระดับสากล [1]

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและนำพาองค์กรให้เป็นอย่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป [3] การที่องค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หนึ่งในปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับผู้อื่น นั่นก็คือ (Charismatic leadership) ซึ่งคำที่ใช้ในภาษาไทยมีหลายคำเช่น ภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ ภาวะผู้นำแบบบุญบารมี ภาวะผู้นำโดยพรสวรรค์ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี และคำอื่นๆ อีกหลายคำแต่ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive) 3) ด้านการแสดงความมั่นใจในตนเอง 4) ด้านการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ 5) ด้านการกำหนดหน้าที่ชัดเจน 6) ด้านการมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ 8) ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 9) ด้านการมีความยุติธรรม 10) ด้านการยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ และ 11) ด้านการมีมนุษยธรรมซึ่งเป็นลักษณะผู้นำที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา [4]

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) กับการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานของบุคลากรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษเหนือผู้อื่น มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษนี้จะทำสิ่งที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟัง [5] เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพ สิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำพึงปฏิบัติคือการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างบารมีและใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นและสร้างปัญญา การสร้างความสัมพันธ์ แก่สมาชิก เพราะการบริหาร

งานในโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าการบริหารนั้นเป็นศาสตร์และศิลป์ ต้องมีศิลปะในการครองตน ครองคน และครองงาน [6]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพที่มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เพื่อต่อยอดการพัฒนาจากผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีผลการบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวม การดำเนินงานตามกลยุทธ์ระดับ “ดีเยี่ยม” อยู่ในลำดับที่ 4 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงแนวโน้มในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะความเป็นภาวะผู้นำ [7] โดยเฉพาะคุณลักษณะที่นำศรัทธาของผู้บริหารและทักษะความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีมีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมาเป็นกรอบเพื่อชี้แนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารที่สมบูรณ์แบบต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับใด
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีประเด็นใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

สมมุติฐานการวิจัย

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research)

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 84 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 3,270 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 353 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบให้ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น เขต 25

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

4.3 ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. **ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25**

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีพฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี โดยสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เช่น สามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถชักนำครูให้ศรัทธาเชื่อถือในวิสัยทัศน์ และปฏิบัติตามคำสั่ง สอดคล้องกับ อุษณีย์ โพธิ์สุข [10] ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองจะสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีด้านการแสดงความมั่นใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 มีการกระจายอำนาจลงสู่สถานศึกษา ดังนั้น อำนาจจึงถูกกระจายลงมาสู่ผู้บริหารโรงเรียน เช่น สามารถตัดสินใจทำเรื่องต่าง ๆ ได้โดยไร้ขีดจำกัด ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการดึงพรสวรรค์ตามธรรมชาติทักษะ และศักยภาพทั้งหมดออกมาใช้เพื่อนำพาองค์กรและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Conger and Kanungo [17] ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยความโชคดียิ่งของผู้นำเสมอไป หากขาดการแสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำที่จะเป็นแบบอย่างในความรู้จักของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้และวิธีการที่จะนำพาให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ส่วนภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีด้านการมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ และด้านการมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีทั้ง 3 ด้านนี้ เพียงแต่เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีด้านอื่น ๆ พบว่า มีค่าน้อยที่สุด ในภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีทั้ง 11 ด้าน แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เองตามสมควรแล้วแต่โอกาสรวมทั้งให้ความสนใจกับการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และมีเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรม มีการ

ให้รางวัลกับครู อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio [2] ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมด้านการเป็นแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำที่สร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขามีคุณค่า ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีที่จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ด้าน ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจด้านผลตอบแทนเงินเดือน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ในองค์การ มีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของครู ในระดับที่พอดี หรือมีแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง ให้รับผิดชอบงานเป็นส่วน ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น และพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ อีกทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่ครู จึงส่งผลให้ความคาดหวังนั้น ๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้และทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ อุดมชัย [16] ได้ศึกษาหน้าที่ทางการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับความสำเร็จในชีวิต ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับ โดยรวมรายละเอียดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญจิตร สีฟ้า [12] ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารงานโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารงานโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้บังคับบัญชา สถานภาพคู่ ความก้าวหน้า อายุ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ช่วยกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชชัย พันธุ์น้อย [14] ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนจำแนกตามขนาด ครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ [15] ที่กล่าวว่า ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องจูงใจให้คนทุ่มเทกำลังแรงกายแรงใจให้คนทำงานโดยคำนึงถึงการตอบสนองของจุดหมายของตัวบุคคลและเป้าหมายขององค์กรควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีตามไปด้วย

3. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีมนุษยธรรม ด้านการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ ด้านการยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกำหนดหน้าที่ชัดเจน สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้ร้อยละ 51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยคือมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 นั่นคือผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาการบริหารซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับ สลักจิต พรหมพวย [9] ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบศรัทธาของครูมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการของผู้ประกอบธุรกิจประเภทโรงเรียนอิสระในเขตชะอำและหัวหิน อนุสรณ์ ก้อนทอง [8] กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบศรัทธาของครูมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และ

ความพึงพอใจในงาน House [4] ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบศรัทธาการมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมบริหารทำให้มีการตอบสนองโดยการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความพยายามมากขึ้น และมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรอันนำไปสู่พฤติกรรมให้ความร่วมมือต่อผู้นำที่บริหารทำให้เกิดความมั่นใจในการสร้างผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ควรให้การสนับสนุนกำกับติดตามการดำเนินการในการบริหารงานของผู้บริหารโดยสามารถจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน หรือการสร้างตัวแบบโดยพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีกระบวนการใหม่ ๆ ในการตรวจสอบความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เพิ่มขึ้นมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรตระหนักถึงการสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการทำให้เกิดเป็นรูปธรรมรวมทั้งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูโดยเน้นบทบาทความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติของครูให้มีความชัดเจนตลอดจนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรครูให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีโครงการกิจกรรม เช่น การอบรมผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยมีกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนระดับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีให้เด่นชัดและสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มตัวอย่างของประชากรอื่น เพื่อยืนยันข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่เกิดขึ้นว่าภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านบุคคล หรือปัจจัยด้านจิตวิทยาการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถระบุได้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของครู และสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้ตรงตามสภาพปัญหา

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพของสถานศึกษา จำนวนบุคลากร มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถใช้สารสนเทศทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมี กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปปรับใช้ได้ทันสถานการณ์ในปัจจุบัน

4) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูล เพิ่มความน่าเชื่อถือและสามารถรู้สารสนเทศทางการบริหารการศึกษาเชิงลึกที่งานวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถให้คำตอบได้ในงานวิจัยในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Champun Kotirum. Social consciousness as a factor for country development *Journal of Social Development*. 2008.
- [2] Bass, B.M., & Avolio, B.J. Transformational leadership a response to critiques. In M.M. Chemers, & R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research*. San Diego: Academic Press. 1993.
- [3] Runcharoen, T. *Professional in administrative and management in Educational Reform Era*. 4th ed. Bangkok. L.T. Press. 2007. (In Thai).
- [4] House, R.J., Delbecq, A., Taris, T., & Sully de Luque, M. *Charismatic theory of leadership : An empirical test of CEOs*. Unpublished Manuscript. 2000.
- [5] Yawirach, N. *Leadership and strategic leader*. 7th ed. Bangkok: Triple Group Com. Ltd. 2009. (In Thai).
- [6] Ratanadilok Na Phuket, P. *Organization and management*. Nonthaburi: Think Beyond book. 2009. (In Thai).

- [7] Office of Secondary Educational Service Area 25. Annual Report. 2004. (In Thai).
- [8] Konthong, A. Charismatic leadership, intrinsic motivation which Affect the organization loyalty, perception of work performance effectiveness and motivation, and satisfaction in administrative Team of the Primary Co-operative Groups Under the establishment of the Provincial Assembly Co-operative group in Upper Northern Provinces. Department of Psychology, Faculty of Art, Thammasart University. Bangkok: Thammasart University, Department of Psychology. 2011. (In Thai).
- [9] Prompuay, S. Wisdom, skills, business Strategies, charismatic leadership and the success of independent hotel business enterprise in Hua Hin and Cha-um Area. Bangkok, Thammasart University. 2009. (In Thai).
- [10] Potisook, U. Educational strategy for learner's center. Office of the National Education Commission. 2008. (In Thai).
- [11] Srisai, P. Structural linear model for charismatic leadership of school administrators under the Basic Education Office. **Journal of Education Administration. Khon Kaen University.** 8(2). 2012. (In Thai).
- [12] Srifa, J. **Factor affecting working motive of new assistants principal of primary school under Bangkok Metropolitan.** Master thesis in Education Psychology, Graduate School, Srinakharinwirot University. 2002. (In Thai).
- [13] House, R.J., Delbecq, A., Taris, T., & Sully de Luque, M. **Charismatic theory of leadership : An empirical test of CEOs.** Unpublished Manuscript. 2000.
- [14] Phunnoi, T. **The relationship between transformational leadership of the administrator and teacher's motive of performance motives in the primary school under the office of Nongkhai Educational Service Area.** Master thesis in Educational Administration Udon Thani Rajabhat University. 2010. (In Thai).
- [15] Samratana, W. **Concept, theories and issues for educational administration.** 8th ed. Bangkok: Tipwisut Ltd. 2000. (In Thai).
- [16] Udomchai, P. **Administrative functions affect to motivation of teacher performances under the office of Khon Kaen Aducational Service Area 5.** Master thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University. 2009. (In Thai).
- [17] Couger, J.A., & Kanungo, R.N. **Charismatic leadership in organizations.** Thousand Oaks, CA : Sage. 1998.