ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ORGANIZATION CULTURE OF SCHOOLS AFFECTING TEACHER'S JOB MOTIVATION IN SECONDARY SCHOOLS, CHACHOENGSAO PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

ผู้วิจัย สุทธิพร มิตศิลปิน[1*]

ภารดี อนันต์นาวี[2]

สถาพร พฤฑฒิกุล[3]

Sudthiphon Mitsilapin[1]

Sudthiphon_2010@hotmail.com

Paradee Anannawee[2]

Sataporn Pruettikul[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการและวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและ 4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากภาวะผู้นำเชิงวิชาการและวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 298 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie& Morgan (1970, pp. 607-610) ซึ่งสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้นเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรความมีคุณภาพ (X_{25}), ความหลากหลายของบุคลากร (X_{29}), การกำหนดพันธกิจโรงเรียน (X_{10}) และ ความเอื้ออาทร (X_{27}) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติของครู ได้ร้อยละ 51.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ

[1] มหาบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา : ประธานที่ปรึกษา

[3] อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา : กรรมการที่ปรึกษา

$\hat{Y} = 1.532 + .256(X_{25}) + .153(X_{29}) + .113(X_{10}) + .108(X_{27})$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .327(Z_{25}) + .200(Z_{29}) + .141(Z_{10}) + .152(Z_{27})$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน, วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aims to study 1) Instructional leadership, organization culture andteacher's job motivation 2) relationship between the instructional leadership and organization culture and teacher's job motivation 3) instructional leadership organization culture affectingteacher's job motivation and 4) create equation teacher's job motivation from instructional leadership and organization culture.The sample were 298 teachers. The instrument used for the data collecting was a checklist questionnaires and a five leveled rating scale questionnaires. The statistics were analyzing by mean, standard deviation, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis

The research finding were as follow; 1) Instructional leadership organization culture andteacher's job motivation were high level. 2) Instructional leadership organization culture andteacher's job motivation there were positive correlation at high level at .01 level of significance. 3) Instructional leadership organization culture affectingteacher's job motivation at .01 level of significance. 4) Thequality (X_{25}), diversity personnel (X_{29}), selling the mission of school (X_{10}) andcaring (X_{27}) were the best predictors of the teacher's job motivation with 51.5 percentat .01 level of significance.The raw score and standardized score equation teacher's job motivation were as follows:

$\hat{Y} = 1.532 + .256(X_{25}) + .153(X_{29}) + .113(X_{10}) + .108(X_{27})$

or in the of standard score as

$\hat{Z} = .327(Z_{25}) + .200(Z_{29}) + .141(Z_{10}) + .152(Z_{27})$

Keywords: Instructional leadership of administrators, Organization culture, Teacher's job motivation

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนเพราะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อถือยอมรับศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, น.147) ซึ่งวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำหนดวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องวัดและกำหนดความเจริญ ความเสื่อมของสังคม วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2552, น.4) วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนที่ผลักดันให้งานสำเร็จการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การจึงมีประโยชน์ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจและช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาในการทำงานและช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การอุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพรักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, น.127)

โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติพื้นฐาน (O-net) น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวน 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 23.61 วิชาคณิตศาสตร์คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 22.21 และยังคงดำเนินการตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการและปฏิรูปการศึกษาซึ่งก็ประสบอุปสรรคต่าง ๆ เช่นบางสถานศึกษายังดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบขาดการมอบหมายและการกระจายอำนาจบุคลากรบางคนยังไม่รู้จักหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนมีการทำงานที่ซับซ้อนซึ่งผลเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงวิชาการไม่มากนักบุคลากรมีปัญหาความขัดแย้งไม่ให้การยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนโดยเฉพาะเรื่องที่จะกระทบต่อสถานภาพการประกอบอาชีพของตนการมีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนมาก ครูบางส่วนขาดความสามัคคี ปัญหาในเรื่องการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าหลักการหรือเหตุผลอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง เป็นผลให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6, 2558: 5, 128)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาผู้วิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดของ Hallinger & Murphy (1985, pp. 217-247), Krug (1992, pp. 430-443), McEwan (1998, p. 20), Weber (2002, p. 2) และ Hoy & Hoy (2006, pp. 2-18) สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ใช้แนวคิดของ Patterson (1986, pp. 50-51) ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้านความไว้วางใจด้านความ

มีคุณภาพด้านการยอมรับด้านความเอื้ออาทรด้านความซื่อสัตย์ สุจริตและ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961, p.100) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการมีอำนาจ และด้านความต้องการความสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,170 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) จำนวน 289 คนซึ่งสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ผลดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 ถึง .80 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 ถึง .86 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .82 และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน พร้อมแนบซองติดแสตมป์ไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์จำนวน 289 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

3. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. การศึกษาการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากสร้างสมการทำนายภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	*n* = 289			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน	3.86	0.62	มาก	2
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.83	0.59	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน	3.88	0.62	มาก	1
รวม	3.86	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียนด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	*n* = 289			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.00	0.70	มาก	2
2. ด้านการมอบอำนาจ	3.99	0.65	มาก	3
3. ด้านการตัดสินใจ	3.14	0.52	มาก	10
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.95	0.65	มาก	8
5. ด้านความไว้วางใจ	3.93	0.70	มาก	9
6. ด้านความมีคุณภาพ	3.96	0.64	มาก	5
7. ด้านการยอมรับ	3.96	0.65	มาก	6
8. ด้านความเอื้ออาทร	3.96	0.70	มาก	7
9. ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต	3.98	0.70	มาก	4
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.00	0.65	มาก	1
รวม	3.89	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ด้านความหลากหลายของบุคลากรด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการตัดสินใจ

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	*n* = 289			
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับที่
1. ความต้องการความสำเร็จ	4.22	0.51	มาก	1
2. ความต้องการมีอำนาจ	3.86	0.60	มาก	3
3. ความต้องการความสัมพันธ์	3.97	0.57	มาก	2
รวม	4.01	0.50	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จความต้องการความสัมพันธ์ความต้องการมีอำนาจตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_{10}	.423**	.522**	.504**	.546**
X_{11}	.431**	.523**	.583**	.579**
X_{12}	.491**	.531**	.599**	.609**
X_1	.484**	.567**	.606**	.623**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน (X_{12}) กับ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (X_{10}) กับด้านความต้องการความสำเร็จ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_{20}	.458**	.509**	.551**	.570**
X_{21}	.504**	.500**	.502**	.563**
X_{22}	.482**	.551**	.553**	.596**
X_{23}	.453**	.508**	.569**	.575**
X_{24}	.465**	.515**	.566**	.581**
X_{25}	.599**	.571**	.646**	.679**
X_{26}	.541**	.509**	.574**	.607**
X_{27}	.564**	.534**	.607**	.638**
X_{28}	.506**	.556**	.578**	.616**
X_{29}	.547**	.517**	.620**	.630**
X_2	.583**	.600**	.657**	.690**

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความมีคุณภาพ (X_{25}) กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_{23}) กับด้านความต้องการความสำเร็จ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูได้ 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละ
1	X_{25}	.679	.461	45.90
2	X_{25}, X_{29}	.711	.505	50.20
3	X_{25}, X_{29}, X_{10}	.718	.515	51.00
4	X_{25}, X_{29},X_{10},X_{27}	.722	.522	51.50

จากตารางที่ 6 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ เรียงอันดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ (X_{25}), ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{29}), ด้านการกำหนดพันธกิจโรงเรียน (X_{10}) และด้านความเอื้ออาทร (X_{27}) ร่วมกันเท่ากับ .722

ตารางที่ 7 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัย	*b*	S.E.b	*β*	*t*	*p*
1. ด้านความมีคุณภาพ	.256	.058	.327	4.416*	.000
2. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	.153	.052	.200	2.912*	.004
3. ด้านการกำหนดพันธกิจโรงเรียน	.113	.044	.141	2.570*	.011
4. ด้านความเอื้ออาทร	.108	.054	.152	1.987*	.048
ค่าคงที่	1.532	.146		10.464*	.000
$R = .722$, $R^2 = .522$, S.E.est = .146, F = 77.503					

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปร ด้านความมีคุณภาพ (X_{25}), ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{29}), ด้านการกำหนดพันธกิจโรงเรียน (X_{10}) และ ด้านความเอื้ออาทร (X_{27}) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 51.50 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบของสมการ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.532 + .256(X_{25}) + .153(X_{29}) + .113(X_{10}) + .108(X_{27})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .327(Z_{25}) + .200(Z_{29}) + .141(Z_{10}) + .152(Z_{27})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจะต้องผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญของงานวิชาการและถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสรัญพัทธ์ เอี๊ยวเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้มีนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม มีอุดมการณ์มีวิสัยกว้างไกล และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงดาว บุญกอง (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครู ให้ความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่ ทำให้ครูรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาหรือร่วมงานด้วย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เห็นคุณค่า ความรู้ ความสามารถและความคิดของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทรวงโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จสูงที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้านผู้บริหาร แรงจูงใจด้านการยอมรับและแรงจูงใจด้านสถานะทางสังคมตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายให้ร่วมกันจัดการศึกษา และงานด้านวิชาการซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียน หากผู้บริหารแสดงออกได้ชัดเจน จะเกิดการยอมรับจากครู เกิดการร่วมแรงร่วมใจทำงานและพัฒนาตนเองตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวนา

วิภักดิ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้มีการเสริมสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้เข้มแข็ง โดยกำหนดค่านิยมหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างศรัทธา มีส่วนช่วยนิเทศงานต่างๆ มีการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการใช้แรงเสริมเพื่อให้เกิดกำลังใจ และมีการให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและมีการพิจารณา เรื่องการให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเพ็ชร แสงจันทร์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการเพิ่มเงินหรือเพิ่มค่าตอบแทนแก่บุคลากร ควรพิจารณาที่งานหลักและงานพิเศษ รองลงมาเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งควรจะพิจารณาจากหน้าที่หลักที่รับผิดชอบและต้องการให้พิจารณาความดีความชอบที่ด้านความรู้ความสามารถในการเท่ากัน และผู้ตอบแบบสอบถามยังเห็นว่าการให้ค่าตอบแทนให้พิจารณาตามลักษณะของสายงาน ควรมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีหัวหน้าควรให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องและแสวงหาความมั่งคงให้ลูกน้อง

7. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันจนคุ้นเคยเป็นนิสัย และเป็นแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เมื่อบุคลากรมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานจึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัววัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

8. ตัวแปรด้านความมีคุณภาพ (X_{25}), ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{29}), ด้านการกำหนดพันธกิจโรงเรียน (X_{10}) และ ด้านความเอื้ออาทร (X_{27}) สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 51.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์การทั้งทางบวกและทางลบ โดยวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ให้บุคคลในองค์การนั้นยอมรับแนวปฏิบัติอย่างเดียวกัน จะช่วยส่งเสริมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงดาว บุญกอง (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 81.60

8.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 45.90 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และพัฒนาครูจะสามารถ

ยกระดับมาตรฐานโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชนผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจแบบเน้นการมีส่วนร่วมและแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 40.50

8.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และพัฒนาครูจะสามารถยกระดับมาตรฐานโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

8.3 ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกำหนดพันธกิจสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อไรก็ตามที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการกำหนดอนาคตของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากครูในโรงเรียน มอบหมายงาน ทำงานในหน้าที่ที่ตนเองถนัดและตรงกับความสามารถของตนเอง ทำให้งานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ เกิดจากความเต็มใจและร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของน้ำฝน รักษากลาง (2553) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน โดยที่ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 5 ด้านร่วมกันสามารถอธิบายผลการประเมินคุณภาพนอกได้ประมาณร้อยละ 87.30

8.4 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียน ร่วมทั้งผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าของครูในโรงเรียน ร่วมถึงการจัดอบรมต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ วิริยาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนาธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและพบว่า ความเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความหลากหลายของบุคลากร การตัดสินใจ และความไว้วางใจ สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ได้ร้อยละ 80.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลของการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนางานวิชาการระหว่างครูด้วยกัน และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการให้ครูทราบอยู่เสมอผู้บริหารควรสังเกตการสอนของครูอย่างเป็นทางการและไม่ทางการอยู่เป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานและการประเมินผลของโรงเรียนให้ครูเข้าใจร่วมกันจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูรับฟังความคิดเห็นของครูในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

ตัดสินลงโทษและพิจารณาความดีความชอบของครูด้วย ความเป็นธรรมส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พัฒนาสถานศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามความสนใจและความสามารถ รวมทั้งมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายตรงตามความสามารถของครูเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนตามความเหมาะสม และติดตามการทำงานของครูเป็นระยะ ๆ และส่งเสริมให้ครูร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกโรงเรียนตามความเหมาะสม

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ควรมีนโยบายให้ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารจัดการโรงเรียนโดยเน้นความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร มีการกำหนดพันธกิจโรงเรียน และความเอื้ออาทร เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

2. ควรวิจัยรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. ควรวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในความต้องการมีอำนาจ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

4. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นต้น

5. ควรวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรณานุกรม

กระทรวงวัฒนธรรม. (2552). *แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550-2559.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.

กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดวงดาว บุญกอง. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส จำกัด.

นพวนา วิภักดิ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

น้ำฝน รักษากลาง. (2553). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พิเชฐ ทรวงโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรัญพัทธ์ เอี๊ยวเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน.* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

แสงเพ็ชร แสงจันทร์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. (2558). *แผนปฏิบัติการ 2558.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.

อดุลย์ วิริยาพันธ์. (2557). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal.* 86(2), 223.

Hoy, W. K. & Hoy, A. W. (2006). *Instructional leadership: A learning-centered guide* (2th ed.). The United State of America: Omega type Typography.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size research activities. *Educational and Phychological Measurement.* 30(3), 608.

Krug, S. E. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. *Educational Administration Quarterly.* 28(3), 430-443.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving society.* New York: The Free Press.

McEwen, E. K. (1998). Satisfaction with Education in Alberta. *Alberta journal of educational research,* 44(1). 20-37.

Petterson, J., Purkey, S. and Jackson, P. (1986). Guiding beliefs of school district. *Productive school systems for a nonrational Wori.* 5(14), 50-51.