

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

The Leadership of School Administrators Affecting Work Motivation of Teachers Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

อลงกรณ์ แก้วสอนดี^{1*}, อัครวัฒน์ บุปผาทวีศักดิ์², นาวิ อุดร³

Alongkorn Kaewsorndee^{1*}, Akkharawat Buppataweesak², Nawee Udorn³

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหารต้องเข้าใจและพร้อมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวนเป็น 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .56-.83 มีค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93 (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.71 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที่แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (X_2) ด้านทักษะการสื่อสาร (X_1) ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (X_5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .14$ สามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

^{1*}คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000 Thailand

E-mail: 676150110150@npu.ac.th

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000 Thailand

³คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000 Thailand

*Corresponding author

Received: 31 December 2025; Revised: 19 February 2026; Accepted: 27 February 2026

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.09 + .25X_2 + .24X_5 + .17X_1 + .09X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .36Z_2 + .31Z_5 + .27Z_1 + .15Z_3$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

Abstract

The Leadership of school administrators plays a crucial role in enhancing administrative effectiveness and improving educational quality. Appropriate leadership foster teachers' motivation, creates a positive working atmosphere, and encourages participation, leading to greater teacher commitment and dedication and improved educational outcomes. The purposes of this research were to : (1) examine the relationship between school administrators' leadership and teachers' work motivation; and (2) investigate the leadership of school administrators that affects teachers' work motivation under the Nakhon Phanom primary Educational Service Area Office 1.

The sample consisted of 260 school administrators and teachers, selected using the percentage criterion and stratified random sampling. The research instruments comprised two questionnaires: (1) a questionnaire on school administrators' leadership, with the Index of Item-Objective Congruence (ioc) ranging from .80 to 1.00, item discrimination values between .56 and .83, and an overall reliability coefficient of .93; and (2) a questionnaire on teachers' work motivation, with ioc values ranging from .60 to 1.00, item discrimination values between .40 and .71, and an overall reliability coefficient of .95. The statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, an independent-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) the overall leadership of school administrators was at a high level. Comparisons by administrative status showed statistically significant differences at the .01 level, while comparisons by school size revealed statistically significant differences at the .05 level; (2) teachers' work motivation was overall at a high level, with statistically significant differences by administrative status and school size at the .05 level; (3) school administrators' leadership was positively and highly correlated with teachers' work motivation at the .01 level of significance; and (4) four leadership dimensions—visionary leadership (X2), communication skills (X1), strategic thinking (X5), and inspirational leadership (X3) —significantly predicted teachers' work motivation at the .01 level. Together, these variables accounted for 72 percent of the variance in teachers' work motivation. The standard error of estimate was ± 14 .

The prediction equations were as follows : forecasting equation in raw scores

$$Y' = 1.09 + .25X_2 + .24X_5 + .17X_1 + .09X_3$$

Forecasting equation in standard scores

$$Zy' = .36Z_2 + .31Z_5 + .27Z_1 + .15Z_3$$

Keywords: School Administrator Leadership; Motivation for the Implementation of Teachers; Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศ ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษายิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการยืนหยัดอย่างมั่นคงในเวทีโลก ภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและลงทุนในการพัฒนาการศึกษา เพื่อยกระดับทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของตนเองสำหรับประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์และปัญหาภายในประเทศที่ต้องเผชิญ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างสังคมคุณธรรม จริยธรรม และนำพาประเทศก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีคุณภาพจำเป็นต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดความเรียบร้อย สามารถสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พร้อมทั้งใช้อิทธิพลเชิงบวกในการขับเคลื่อนบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมนอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ทั้งด้านหลักการบริหาร เทคนิคการจัดการ และการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนรวมถึงประสานความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่วางรากฐานการพัฒนาประเทศ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาและความก้าวหน้าของประเทศจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง ภาวะผู้นำสะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลต่างยอมรับตรงกันว่า ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จคือบทบาทของผู้บริหารเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรยอมรับทั้งด้วยความเข้าใจและความเต็มใจ ผู้นำที่ดีจึงสามารถสร้างความร่วมมือ ความพึงพอใจ และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรย่อมได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำขององค์กรอย่างแท้จริง (ชานาญ คำปัญญาสินทิพย์, 2559) ในบริบทปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องมีพลังผลักดันและวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่น ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูเป็นบุคลากรสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในฐานะวิชาชีพด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน (ทิตินา แคมมณี, 2560) การพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยครูเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ครูที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมุ่งพัฒนาเทคนิคการสอน แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยความตั้งใจที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพ แรงจูงใจของครูเป็นพลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความตั้งใจ ความทุ่มเท และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของครู อันส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทางการศึกษา แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน และความรักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำชมเชย การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเข้าใจธรรมชาติของแรงจูงใจทั้งสองด้าน และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับครูแต่ละบุคคล

การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มจากการยอมรับในศักยภาพของครู สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางขององค์กร ควบคู่กับการสื่อสารอย่างจริงจัง มีความเป็นธรรม และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อครูได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561)

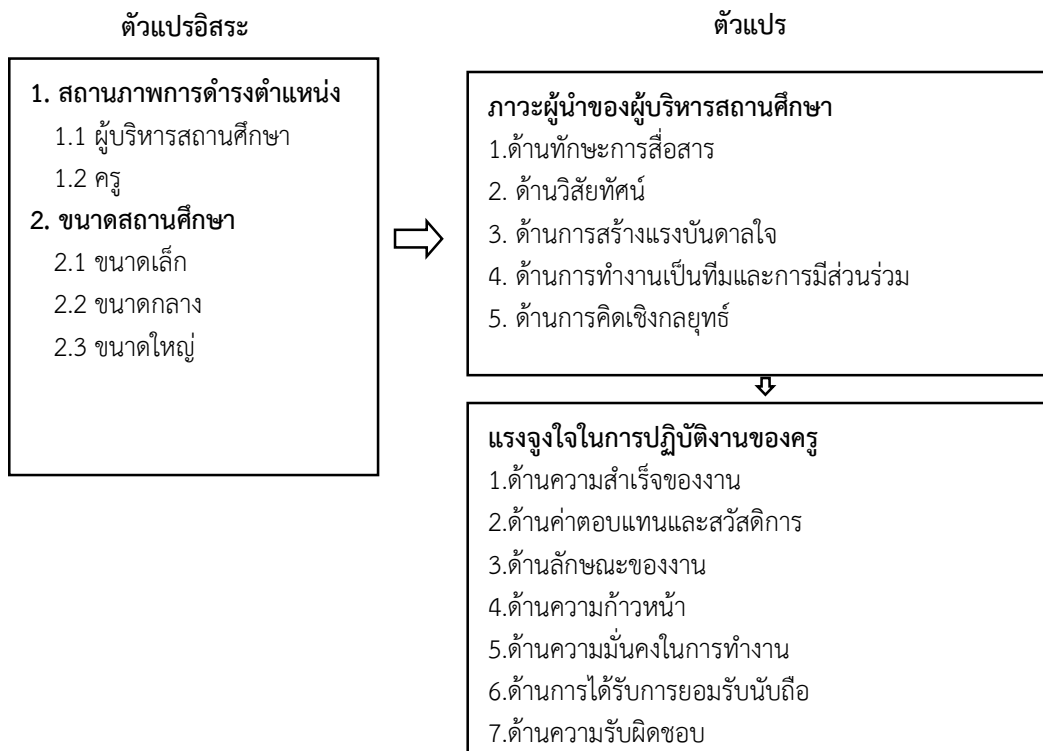
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงแต่มีบทบาทในการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความร่วมมือ ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เมื่อครูได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ทั้งด้านทรัพยากร คำแนะนำ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ย่อมเกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 2,594 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 244 คน และครู 2,350 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 : 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 260 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 90 คน และครู 170 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนของการสุ่ม ดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย จึงปรับเกณฑ์ร้อยละ เพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์ที่สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

2. ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 35 จากประชากร จำนวน 141 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 40 จากประชากรจำนวน 88 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ 35 จากประชากร จำนวน 15 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน

3. ครู สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 5 จากประชากร จำนวน 1,217 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน ครู สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 5 จากประชากร จำนวน 1,010 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และครู สถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ 25 จากประชากร จำนวน 264 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงสุด จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .56 - .83 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเลือกข้อคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนกสูงสุด จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .40 - .71 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. จัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ไปให้สถานศึกษาทั้งหมด 90 โรงเรียน จำนวน 260 ฉบับ ผ่านทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms)

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษา จำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้ง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 ครู จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า เป็นผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.08 ผู้บริหารและครู จากสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 รวมทั้งหมด 260 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ($\bar{X}$ =4.51) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ($\bar{X}$ =4.46-4.49) ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.46) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านทักษะการสื่อสาร	4.48	.35	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.46	.38	มาก
3	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	.43	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.51	.39	มากที่สุด
5	ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.47	.42	มาก
รวม		4.49	.31	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ($\bar{X}$ =4.52) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ($\bar{X}$ =4.34-4.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ =4.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ =4.34) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	.43	มาก
2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.43	.40	มาก
3	ด้านลักษณะของงาน	4.52	.42	มากที่สุด
4	ด้านความก้าวหน้า	4.46	.41	มาก
5	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.49	.38	มาก
6	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.45	.39	มาก
7	ด้านความรับผิดชอบ	4.50	.44	มาก
รวม		4.46	.27	มาก

4. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.84$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

5. ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ ดังนี้ 1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2) 2. ด้านทักษะการสื่อสาร (X_1) 3. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (X_5) 4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) โดยตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 ($R^2=.72$) มีความคาดหวังคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .14$ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	B	SE _b	Beta	t	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	.25	.03	.36	7.26**	0.00
2. ด้านทักษะการสื่อสาร (X_1)	.24	.03	.31	7.17**	0.00
3. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (X_5)	.17	.02	.27	7.39**	0.00
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)	.09	.03	.15	3.53**	0.00
$R = .85 \quad R^2 = .72 \quad R^2_{adj} = .72 \quad SE_{est} = .14 \quad F = 167.33 \quad a = 1.09$					

5.1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.09 + .25X_2 + .24X_1 + .17X_5 + .09X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .36Z_2 + .31Z_1 + .27Z_5 + .15Z_3$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.84$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่าสูงที่สุดไปหาค่าต่ำที่สุดได้ ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 ($R^2 = .72$) ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .14$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานดังนี้

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากประสบการณ์และคุณสมบัติของผู้บริหารอาจมีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาและการบริหารงาน ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ศรีแปลก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพและสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในงาน บรรยาการการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีครูตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิศากร แสนสุริวงศ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alam and Farid (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจของครูระดับมัธยมศึกษาในเมืองราวัลปินดี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครู ผลกระทบของความเครียด สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความวิตกกังวลในห้องเรียน และความเครียดในการสอบ

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พอใจกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การเลือกอาชีพ พฤติกรรมของนักเรียน และความเครียดในการสอบ ครูจำนวนหนึ่งรู้สึกว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างตามความสามารถ การศึกษาครั้งนี้ได้เสนอแนวทางว่าครูควรได้รับการฝึกอบรม ครูควรได้รับการยอมรับนับถือตามความเหมาะสม และควรได้รับค่าตอบแทนตามคุณสมบัติและความสามารถ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยใช้กระบวนการ ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (กรรณิกา เรตมอนด์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72 ($R^2 = .72$) สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ยางเบือก (2566) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X4) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y_t' = 2.714 + .394X_4$ $ZY_t' = .556Z_4$ สอดคล้องกับงานวิจัย จิตรเลขุา ทองสุข (2567) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการคิดแก้ปัญหา ด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ คือ $Z'Y = .243Z_2 + .271Z_4 + .181Z_1 + .163Z_3$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างลึกซึ้ง และควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่และระดับการศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิจัยครั้งต่อไป ควรเปรียบเทียบผลระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับอื่น ๆ และ ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในแต่ละระดับการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เหมาะสมกับลักษณะของสถานศึกษาแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21* สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
https://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/kanika.pdf?utm_source=chatgpt.com
- จิตรเลขา ทองสุข, และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 205–218.
- ชำนาญ คำปัญโญสินทัย. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน: พหุกรณีศึกษา* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=543H97104&utm_source=chatgpt.com
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421229128
- ทิศากร แสนสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=59421229125&utm_source=chatgpt.com
- ทิศนา แหมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2021113062421229132_fulltext.pdf?utm_source=chatgpt.com
- เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี <https://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=352&group=20>
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 261–271.
- สมศักดิ์ ยางเบิก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229219
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. พรักหวานกราฟิค.
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers' motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298–304.