

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 2,546 คน จากสถานศึกษาจำนวน 26 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610 ; อ้างถึงใน สุทธิติ ชัดติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์, 2554 : 114) ได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 34 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .22 ถึง .88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .27 ถึง .88 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .26 ถึง .62 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .43 ถึง .68 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .22 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก .26 ถึง .83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและนัดหมายเวลาเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืน
3. ได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
  - 2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ
  - 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ
  - 2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r_{xy}$ )

2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจความต้องการความสัมพันธ์ แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจความต้องการอำนาจ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีจะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ( $r_{xy} = 0.718$ ) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ( $r_{xy} = 0.700$ ) ผู้นำแบบสนับสนุน ( $r_{xy} = 0.621$ ) และผู้นำแบบสั่งการ ( $r_{xy} = 0.042$ )

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_4 X_4 + b_3 X_3 \\ &= 1 + .43 X_4 + .30 X_3\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_4 Z_{x4} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= .44 Z_{x4} + .33 Z_{x3}\end{aligned}$$

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ น่าจะเป็นเพราะว่า การบริหารงานในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเป็นโรงเรียนเอกชนที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้นำหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างรุนแรงทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์การตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา นอกจากนั้นผู้บริหารยังมีบทบาทต่อการบริหาร โรงเรียนมาก เนื่องจากโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการโรงเรียนจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารและทีมงานที่จะต้องนำเอานโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การ เนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์การ

เชื่อมั่น ศรัทธา ส่งผลให้เกิดพลังในการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวกในการดูแล ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร โดยเริ่มจากการวางแผนงาน การจัดการ การจัดระบบและควบคุม และเมื่อพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารในมุมมองของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจและการมีอิทธิพลต่อทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับ ดูบริน (Dubrin, 2010 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีผลต่อการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จริยา บุญมา (2554 : 16) ผลการศึกษาพบว่า การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ช่วยกันทำงานและรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะเรื่องการประกันคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียน จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน การประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาในแต่ละด้านให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนในการจัดการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล แสวงหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องและตั้งความคาดหวังที่มีมาตรฐานสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียน สอดคล้อง กับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 237) กล่าวว่า ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ เป็นผู้นำที่จะท้าทายผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ ผู้นำจะตั้งมาตรฐานการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับดีเลิศ และทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และจากการที่ผู้นำมีความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา มาก ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จจะแสดงความเชื่อมั่นสูงในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าพวกเขาจะสามารถกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้ จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จในระดับมาก สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559 : 39) กล่าวว่า การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงาน โดยมีความ

เชื่อว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานได้หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้แน่นอน หรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงาน ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 51 - 52) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร คือ การให้รางวัล ผลตอบแทน และการยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีผลการดำเนินการที่ดี และทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเฮาส์และมิชเชล (House and Mitchell. 1974 : 124 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559 : 237) เสนอว่า ผู้นำอาจจะแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 แบบหรือแสดงแบบใดแบบหนึ่งกับผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย ไม่ได้ตั้งข้อจำกัดให้ผู้มีภาวะผู้นำแบบเดียวแต่จะเน้นว่า ผู้นำควรจะปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการเป็นแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรครุมีความคิดเห็นที่ว่า ผู้บริหารต้องการให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ เอ็ดวิน (Edwin. 1990 : 42 ; อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2556 : 145) กล่าวว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน การกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้ คือ เป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของพนักงาน เป้าหมายนั้นท้าทาย และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน สามารถวัดได้ กำหนดปริมาณได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ศรีสุวรรณ (2551 : 51 - 52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภูและหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนเอกชน และงานวิจัยของจิตต์สุมน พรมงควัฒน์ (2552 : 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555 : 69) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบวิถีเป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจความต้องการความสัมพันธ์ แรงจูงใจความต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจความต้องการอำนาจ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาในภาวะการณ์ของเศรษฐกิจยุคใหม่ ผลักดันให้เกิดการแข่งขันกันอย่างมากมาย โดยเฉพาะวงการการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเอกชน ต่างต้องปรับแผนงานการบริหารเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและชาญฉลาด สถานศึกษาต้องมีความรู้เรื่องการตลาด ผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงของสภาพธุรกิจได้มากกว่าคู่แข่งนั้น มิฉะนั้นสถานศึกษาจะไม่สามารถแข่งขันและแย่งส่วนแบ่งทางการตลาดมาเป็นของตนเองได้ ในยุคโลกาภิวัตน์มีผลกระทบสูงมากต่อพัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายของการพัฒนาอาจไม่ใช่เพียงเพื่อให้บุคคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้บุคคลากรรู้สึกรัก และเป็นเจ้าขององค์กรนั้น การจูงใจผู้ร่วมงานจึงเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบ ต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การจูงใจมีทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม องค์กรจะใช้การจูงใจด้วยปัจจัยที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมในสัดส่วนเท่าใดขึ้นอยู่กับปรัชญาในการจัดการ กระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการจูงใจสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปของการวางโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการบริหารจัดการของผู้บริหาร องค์กรใดที่มีบุคลากรพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา นับว่าองค์กรนั้น โชคดี การบริหารคนไม่เหมือนกับการบริหารสิ่งของหรือโครงการ เพราะคนมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันทั้งสติปัญญา จุดแข็ง จุดอ่อน ความรู้สึก ดังนั้น องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ การดึงศักยภาพของคนออกมาเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงต้องอาศัย การสร้างแรงจูงใจ ใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับคนแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรสวรรค์ ศิราตนันท์ (2555 : 236) กล่าวว่า ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความยากเนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานที่รวมไว้ซึ่งความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมที่ต้องการ ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ในขณะที่สถานศึกษายังขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้าง ปรับปรุง พัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวครู เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจ มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับ จุฑา เทียนไทย (2554 : 147) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวที่จะทำให้อุปกรณ์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเขาเหล่านั้นให้ได้ ซึ่งถือเป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตัวผู้บริหารว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการที่ผู้บริหารจะทำให้ลูกน้องมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิมได้หรือไม่ หากผู้บริหารมีประสิทธิภาพย่อมหมายถึงว่า ผู้บริหารมีความสามารถที่จะโน้มน้าวพวกเขาได้ การบริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างจากการบริหารบริษัทหรือองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ เดิมนั้นสถานศึกษามีระบบระเบียบ

วัฒนธรรมและโครงสร้างที่ค่อนข้างตึงตัว แต่ในปัจจุบันสถานศึกษามีความยืดหยุ่นมากขึ้น ในโลกของการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องปรับตัวให้คิดอย่างผู้ประกอบการ มีการแข่งขัน และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน เพราะฉะนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการนำแนวคิด หรือทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และสัมมา รชนิษฐ์ (2556 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นจะส่งผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงาน ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน จูงใจให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 143) กล่าวว่า การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้เพราะมีการนำรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และภากรดี อนันต์นาวี (2555 : 134 - 135) กล่าวว่า การกระตุ้นให้คนทำงานได้ผลผลิตที่ดี และการช่วยให้เกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ถ้าทุกฝ่ายให้ความสนใจและร่วมมือกัน และที่สำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารเองต้องตระหนักว่าควรจะมีวิธีการใช้แรงจูงใจอย่างไรในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน อุปริทธิ (2548 : 98) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ แม็คคลีแลนด์ (McClelland's Motive Theory) ที่เน้นในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการความสำเร็จของคนเรา ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้บุคลากรครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีกับประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน กามินี (2554 : 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จและความต้องการอำนาจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553 : 58 - 60) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ มัจฉริ โอสถานนท์ (2539 : 80) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเด็กที่มีความบกพร่องในทางสติปัญญา ทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน โดยสอดคล้องกับ กาญจนา คล่องแคล่ว (2555 : 188 - 197) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยกายภาพ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรง แสงใส (2551 : 67 - 69) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ระดับมาก ความพึงพอใจของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำแบบภาวะผู้นำมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ก็จะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุนและและผู้นำแบบสั่งการ น่าจะเป็นเพราะปัจจุบันสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมในทุก ๆ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาร่วมกัน มีการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในสถานศึกษา มีการประสานงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์เซอ (2551 : 275) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต้องสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจให้แก่สมาชิกในองค์การ โดยให้การสนับสนุนสมาชิกในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สามารถดำเนินการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการยอมรับและการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงภายในองค์การยังมีส่วนช่วยให้การดำเนินการพัฒนาองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในส่วนต่าง ๆ ง่ายขึ้น การปิด

โอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผน การดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในเหตุผลและวัตถุประสงค์การพัฒนางานจะช่วยให้ การพัฒนางานมีความเหมาะสมตามความต้องการของสมาชิกภายในองค์กร เป็นไปตามแนวคิด ของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2559 : 236) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนจะมีการแสดงความ เป็นมิตรสามารถเข้าถึงง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการพื้นฐาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ยุค (Yukl, 2006 : 23) ที่กล่าวว่าผู้นำจะปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเคารพ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพล ทางบวกสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานอาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำจะมี จุดมุ่งหมายทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานเกิดความพึงพอใจ ทั้งสองฝ่าย และผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจได้ นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่สนับสนุนพบว่า โดโน-โครโลริส (Dono-Koulouris, 2003 : 235 - 240) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำระดับของการมีอำนาจของครู และความพึงพอใจ ในการทำงานของครูจากโรงเรียนคาทอลิกใน ระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาด้าน ลักษณะความเป็นผู้นำของครูจากโรงเรียนคาทอลิกในระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครูและ อาจารย์ใหญ่ ศึกษาว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับระดับของ การมีอำนาจของครู ลักษณะความเป็นผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือไม่ และศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการมีอำนาจของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง ลักษณะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับระดับของ การมีอำนาจของครู 2 ด้าน คือ การให้ความมั่นคง และการให้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยังพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจ ในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ศรีสุวรรณ (2551 : 51 - 52) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภูและหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภูและหนองคาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : 85 - 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556 : 73 - 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและยังสอดคล้องกับ ณปภัช อำพลิน (2557 : 76 - 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ บัทรประโคน (2557 : 66 - 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ยุพภรณ์ ขานพล (2551 : 95 - 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จจะเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในฐานะ ผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การให้มีความชัดเจน เพื่อรองรับการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะคณะกรรมการในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้

บุคลากรกระตุ้นความพร้อมในทุกๆด้าน เพื่อรองรับการประเมินและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ ตลอดจนความผันผวนทางสังคม และวัฒนธรรมการแข่งขันด้านต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนรัฐบาล สอดคล้องกับพินทผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 208) กล่าวว่า ผู้นำเป็นตัวละครแห่งความเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจุบันการบริหารองค์กรของผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก บทบาทที่ผู้นำแสดงออกมานั้นมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เพราะหากสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีอยู่ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมย่อมจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถประสานงานต่อไปบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถนำพาให้การปฏิบัติภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์ (2553 : 17) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและพัฒนา ทำให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดแรงงานภายนอก ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยนั้นมิใช่เป็นเพียงแต่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย แต่ปัจจัยที่สำคัญนั่นก็คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อบุคคลและผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและ โน้มน้าวใจ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สัมมา รัตนชัย (2553 : 134 - 135) สรุปว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีการขององค์กรที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ คือการจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ นอกจากนั้นการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดหยหรือลดละความพยายาม แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง นอกจากนั้นการจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม และบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการทำงาน

จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน และยังคงคล้อยกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยูทธ ชูสอน (2557 : 36 - 38) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมาย มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมาย หลักของทฤษฎีคือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน โดยมีความเชื่อว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบร์โอดแฮม (Bare-Oldham, 1999 : 39 - 94) ได้ศึกษาเรื่องการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนรัฐบาลใน Kentucky ในฐานะตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ตามทัศนคติของครูกับความพึงพอใจในการทำงานของครู เช่นเดียวกับที่พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเริ่มสร้างลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ตามทัศนคติของครู กับความพึงพอใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับเวทเธเรล (Wetherell, 2003 : 322) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจในงานของครูหรือไม่ รูปแบบความเป็นผู้นำของ Hersey และ Blanchard ถูกนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำ การบอกกล่าว มีแนวโน้มที่จะทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น ในขอบเขตของงานนิเทศภายใน การให้รางวัล สภาพการบริหารงาน การสื่อสาร ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม และการปรับเปลี่ยนตัวเอง อาจารย์ใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีแนวโน้มที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงขึ้น สอดคล้องกับ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : 85 - 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2547 : 218 - 219) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการจัดการศึกษา สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ภาวะผู้นำดังกล่าวนำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจของครู ด้านคุณภาพนักเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี นั้นควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์การ เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์การจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน จนประสบความสำเร็จ

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศแก่บุคลากรครู เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตั้งความคาดหวังต่อบุคลากรครู ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ กระตุ้นให้ครูมองปัญหาในแง่บวกใหม่ ๆ เสมอ มองการณ์ไกล แสดงความยินดีกับครูที่ประสบความสำเร็จ เน้นรูปแบบการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดหาสิ่งจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเป็นมิตร เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกของครู แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ของครู ให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรครูภายในสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเอกชนกลุ่มอื่น ๆ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี และสังฆมณฑลอื่น ๆ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี