

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

THE STRATEGIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTS THE WORK
MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHUMPHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

อัจฉรา สุวลักษณ์¹

Received : October 24, 2025

Revised : November 3, 2025

Accepted : December 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 1,306 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการดูแลในกระบวนการทำงานของบุคลากรให้ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ครูมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และผู้บริหารทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจในคุณภาพของงานบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.887 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล และการบริหารทรัพยากรในองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี

Abstract

This research is a descriptive study with the objectives of studying: 1) the level of strategic leadership of school administrators, 2) the level of teachers' work motivation, and 3) the influence of strategic leadership of school administrators on teachers' work motivation in schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 297 participants, including school administrators and teachers, selected through stratified random sampling based on population proportions. The research instrument used was a questionnaire. Data analysis was conducted using percentage, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: (1) the overall level of strategic leadership among school administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 was high. The highest average was in the aspect of supporting an effective organizational culture, followed by maintaining organizational balance, while the lowest was strategic direction setting. (2) the overall level of teachers' work motivation was high. The highest average was in the aspect of the administrators' ability to manage and maintain personnel work processes to meet standards, followed by creating happiness and satisfaction for teachers in the workplace, and the lowest was service quality satisfaction for service recipients. (3) the strategic leadership of school administrators that influenced teachers' work motivation in schools under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 had a multiple correlation coefficient (R) of 0.887. The most influential predictors in order were: focusing on ethical conduct, strategic direction setting, supporting an effective organizational culture, and managing organizational resources. These factors significantly affected teachers' work motivation at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Strategic Leadership of School Administrators, Teachers' Work Motivation, Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์กรต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การในภาครัฐ หรือองค์การในภาคเอกชนต่างต้องปรับเปลี่ยนองค์การของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการแข่งขันระหว่างองค์กร เป็นยุคที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคง ทั้งในทาง เศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับ ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 255)

สำหรับสถาบันการศึกษา “ครู” ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ครูเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ ตลอดจนอบรม บ่มนิสัย เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มี คุณภาพ สามารถช่วยเหลือ และพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง นอกจากนี้วิชาชีพครูได้รับการยอมรับว่า เป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ และเป็นกลไกหลักในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลัก ทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของทั้งของรัฐ และเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542 : 2) ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครุนั้นจะต้องใช้องค์ความรู้ใน สาขาวิชาเฉพาะ และวิชาชีพครู ผนวกกับคุณลักษณะเฉพาะของครูที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ในการอบรม สั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง และใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนด้วยวิธีการที่หลากหลายและ ทันสมัย ดังนั้น ครู จึงเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต้องรักษาไว้ให้คงอยู่กับสถานศึกษาสืบต่อไป

การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือบรรลุเป้าหมายนั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจอารมณ์ความรู้สึกมีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่ การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความตั้งใจความรับผิดชอบและความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไปนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้นแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การย่อมมีผลต่อ ความสำเร็จของแรงงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรรวมทั้งความสุขในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานคุณภาพของงานลดลงมี การขาดงานการลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้วปัญหาสังคมตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (ธีรพงศ์ หอมชื่น, 2565) ดังนั้นเมื่อโรงเรียนคือองค์ประกอบหลักทางการศึกษาบุคลากรที่มีความสำคัญในโรงเรียน นอกเหนือจากผู้บริหารแล้วยังมีครูผู้สอน ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นซึ่งแรงจูงใจอาจจะเป็นผู้บริหารควรที่จะพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจะเห็นได้ว่าการจูงใจหรือการใช้

ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนที่เป็นลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในการทำงานความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญแก่ผู้บริหาร เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์หรือวางแผนในการจัดการในการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ผู้บริหารภายในสถานศึกษามีอิทธิพลทั้งในทางบวกและทางลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะเป็นผู้นำนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศครูในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายประการ มีความรู้ความเข้าใจมีทักษะมีคุณธรรมมีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะความเป็นผู้นำ ทางวิชาการและวิชาชีพครู เป็นผู้ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้การครองตนของผู้บริหารสถานศึกษายังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรรวมทั้งขวัญและกำลังใจ ของครูอีกด้วยซึ่งทั้งนี้ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญ หากผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายหรือการใช้กลยุทธ์ที่ดีในการบังคับบัญชาดูแลและควบคุมการบริหารงาน สถานศึกษานั้นก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ (เมธิญา นนทศรี, 2555, หน้า 2) ดังนั้นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารที่ดีควรมีนั่นคือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategy leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำชนิดที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ เป็นผู้มียุทธศาสตร์ (vision) กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 44) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ ที่ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นระบบกลยุทธ์ เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในทุกขั้นตอน กล่าวคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผนกลยุทธ์ ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 408)

จากสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน พร้อมทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของครูส่งผลให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน
2. นำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 1,306 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 105 คน ครู 1,201 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 297 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน ครู 273 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามวิธีของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของอิทท์ ไอร์แลนด์ และ ฮอสคิสสัน (Hitt, Ireland and Hoskisson, 2007)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

โดยที่แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) และได้กำหนดมาตราประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ

3. การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการสร้างข้อคำถาม

3.2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยผู้วิจัยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการตรวจสอบแก้ไข

3.3 ปรับปรุงแก้ไขและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการ โดยวิธีตรวจสอบด้วยความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1974) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

3.6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง และติดตามแบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและอายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ข้อมูลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.31	0.50	มาก	5
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.52	0.50	มากที่สุด	3
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล	4.68	0.46	มากที่สุด	1
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม	4.42	0.57	มาก	4
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล	4.58	0.49	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) รองลงมาได้แก่ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49) และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.46-0.57 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูครุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูครุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.59	มาก	5
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.48	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	4.34	0.59	มาก	3
5. ความก้าวหน้า	4.44	0.50	มาก	2
รวม	4.36	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.59 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (X_4)	1.497	0.557	15.036**	0.000
2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1)	0.977	0.449	6.761**	0.000
3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (X_3)	1.986	0.320	9.801**	0.000
4. การบริหารทรัพยากรในองค์การ (X_2)	1.497	0.242	4.156**	0.000
5.การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (X_5)	1.722	0.451	7.090	0.000
R = 0.887 R ² = 0.787 R ² _{adj} = 0.784, F = 270.208, df1 = 4, df2 = 292, Sig. < 0.05, SE _{est.} = 2.81882,				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม (X_4) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล (X_3) และการบริหารทรัพยากรในองค์การ (X_2) และ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล (X_5) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ได้ร้อยละ 78.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรในองค์การ และการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ร้อยละ 78.70

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีทักษะในการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทีมงาน และการจัดการทรัพยากรทั้งบุคลากร วัสดุ และงบประมาณมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างความเป็นทีม ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและมีความยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การปรับแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่นเดียวกับ จุฑามาศ แสนสุข (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ณัฐศิษฐ์ จิตรจำนงค์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้การสนับสนุนครูทั้งในด้านการงาน การพัฒนาอาชีพ

และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น ทำให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานและพร้อมทุ่มเทในการสอน และครูมีโอกาพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ เช่น การได้รับการส่งเสริมในการศึกษาต่อหรือการเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาต่าง ๆ ทำให้พวกเขารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและได้รับการยอมรับในผลงาน นอกจากนี้โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเป็นมิตร และความเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงการที่ครูได้รับการยอมรับและการชมเชยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ปกครอง ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองและการทำงานมากยิ่งขึ้น และโรงเรียนให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามมาตรฐาน ทำให้ครูมีความมั่นคงและความพอใจในงานที่ทำงาน เช่นเดียวกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งคล้ายกับ อรรถธรณ์ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรในองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ร้อยละ 78.70 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถมองเห็นและวางแผนการดำเนินงานในระยะยาวได้อย่างชัดเจน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากหลายปัจจัย เช่น ผู้บริหารที่มีความสามารถในการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายสามารถทำให้ครูมีเป้าหมายที่แน่นอนในการทำงาน ซึ่งเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มักใช้การสื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดกว้าง ซึ่งช่วยให้ครูมีความเข้าใจในนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ส่งเสริมความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้บริหารที่มีความเข้าใจในบทบาทการพัฒนาครูจะให้การอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสร้างโอกาสในการเติบโตและทำให้ครูมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่นเดียวกับ ผ่องพันธุ์ พูลพิพัฒน์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังคล้ายกับงานวิจัยของธีรพงศ์ หอมชื่น (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยพบว่าในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร และ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและกระบวนการในการวางแผนและกำหนดทิศทางอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการจัดการอบรมหรือเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก และการกำหนดเป้าหมายระยะยาว และเรียนรู้เครื่องมือในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT, PESTEL เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและกระตุ้นความร่วมมือ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในคุณภาพของงานบริการ โดยการสร้างความเข้าใจและความสำคัญของการให้บริการที่ดี เพื่อให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รับประสบการณ์การศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้ให้บริการการศึกษาที่มีคุณค่า การจัดการอบรมและพัฒนาทักษะการสื่อสาร การรับฟัง และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา รวมไปถึงการยกย่องครูที่ทำผลงานโดดเด่นในการให้บริการ ทั้งในรูปแบบของการให้รางวัลหรือการยอมรับต่อสาธารณะ การยกย่องที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้ครูคนอื่นมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้เปิดรับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการของครูเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การที่ครูรู้สึกว่ามีเสียงของตนได้รับการรับฟังจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของครูในด้านการทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจในคุณภาพของงานบริการดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี (Charismatic Leadership) เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารดับอื่น ๆ หรือสถานศึกษาระดับอื่น เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างและนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงวางแผนในการพัฒนาทักษะหรือกำหนดทักษะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในลำดับถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). **การจัดการสมัยใหม่ = Modern management** (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2567, จาก <http://www.ratchakitcha.go.th>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. เอ็ดสเปอร์เนท.
- ธีรพงศ์ หอมชื่น. (2565). การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 8(2), 154-164.
- เมธิญา นนทศรี. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 35**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จุฑามาศ แสนสุข. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1), 54-77.
- ณัฐศิษฐ์ จิตรจำนงค์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *Rajapark Journal*, 17(50), 361-375.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร, & พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2020). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 8 (1), 233-246.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผ่องพัน พูลพิพัฒน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 13(2), 29-38.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior*, 1, 61-74.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Management of strategy: Concepts and cases*. Thomson South-Western.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Michael, A. H., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Management of strategy: Concepts and cases*. China: Thomson South-Western.