

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ของครูโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เพชรารุทธิวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship Between School Administrators' Leadership, as Perceived by
Teachers that Effect on Teachers' Motivation at the Army School of
Petcharawuthwittaya Under Royal Patronage in Bangkok

อัมพรพันธ์ บุญแก้ว

Ampornphan Boonkaew

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Master of Education Program in Educational Administration, Sripatum University

Received: October 1, 2024

Revised: October 29, 2024

Accepted: October 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2567 (ภาคต้น) จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านเงินเดือน สวัสดิการ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับสูง ผลจากการวิจัยสามารถปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหารและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับแรงจูงใจในแต่ละด้านเพื่อเพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจของครู

Abstract

This research was a quantitative study aimed to (1) to examine a level of school administrators' leadership as perceived by teachers (2) to study a level of motivation of teachers' performance, and (3) to explore the relationship between the school administrators' leadership as perceived by teachers and the motivation for teachers' performance. The populations used for the study consists of 72 teachers in the academic year 2024 (First Semester). The instrument used to collect the data was questionnaire with a validity value of 0.95 and a whole reliability value of 0.972. The statistical methods used for data analysis include Percentages, Means, Standard Deviations, and Hypothesis testing using Pearson correlation coefficient analysis. The findings revealed that 1) the overall level of school administrators' leadership, as perceived by teachers was at the highest level, upon consideration for each aspect it was found that achievement-oriented leadership had the highest average, followed by participative leadership, supportive leadership, and directive leadership, which had the lowest average 2) the overall level of motivation for teachers' performance was at the highest level, upon consideration for each aspect it was found that responsibility in job duties had the highest average, followed by working success and salary benefits, which had the lowest average 3) the school administrators' leadership, as perceived by teachers, was significantly related with the motivation at a high level. The research findings can improve and develop management model and change the behaviors of educational leaders to ensure that their leadership is consistent with each motivational factor, and enhance the teachers' morale and motivation in their work.

Keywords: Leadership; School Administrators; Teachers' Motivation



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยจะเห็นได้จากพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และ

การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว และนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในด้านการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ ซึ่งจะประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวจึงขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ในทุกเมื่อ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาลดลง รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจไม่มีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) ภาวะผู้นำ

จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะผู้นำเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี สามารถลดความขัดแย้ง สร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กร จึงนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (กุลนิดา คำคุ้ม, 2564)

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการทำงาน โดยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเสริมแรง ให้รางวัล และช่วยลดอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งแบ่งรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสนับสนุน 2) ด้านสั่งการ 3) ด้านมุ่งความสำเร็จ และ 4) ด้านมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้ผลดีในบริบทที่แตกต่างกัน โดยเหมาะกับการทำงานในบริบทโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประสานการทำงานกับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการบริหารวิชาการตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป (House & Evans, 1970) ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิวัฒน์ จันทรเทศ, 2561)

หากบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือ

เสียงานได้ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานตามบาทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีและได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสม เพราะขวัญและกำลังใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผน มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตน และทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2557)

โรงเรียนกongsatpabkumpittham เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี เป็นโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้อักษรย่อ “พ.ว.ว.” ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2498 มีเป้าหมายในการบริหาร คือ สถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ครูมีศักยภาพและสมรรถนะเพียงพอต่อการจัดการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา นักเรียนเป็นคนดี มีวินัยและเป็นพลเมืองดีของประเทศไทย (โรงเรียนกongsatpabkumpittham เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ, 2567) ครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาบุคคล เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง ทุกสังคมต้องการครูดีหรือครูแท้ (สมหมาย ปะบุตร, 2558)

ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจของบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตัวของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ โดยในการที่ผู้บริหารมอบหมายงานหรือหน้าที่ ควรคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นเพื่อนที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา กรุณา ให้ความสำคัญ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ใช้เทคนิคในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรจะทำให้การปฏิบัติงาน

ออกมาไม่ประสบผลสำเร็จ เมื่อมีผลงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้รางวัลกับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป (อรุณสิทธิ ตราปัญญา, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนกอกทัพบกอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเล็งเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการศึกษาค้นคว้าที่จะค้นหาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนกอกทัพบกอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกอกทัพบกอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกอกทัพบกอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมายของเฮาส์และมิตเชลล์ เซลล์ (House & Mitchell, 1974) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1.1 ผู้นำด้านสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่ให้การสนับสนุน มีพฤติกรรมเป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย ทั้งยังใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้ความนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ผู้นำด้านสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

1.4 ผู้นำด้านมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานเป็นประจำ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย เป็นแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่มีลักษณะเด่นที่สำคัญหลายประการ หลักการของทฤษฎีนี้ให้ข้อมูลแก่ผู้นำในการเลือกใช้แบบภาวะที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้แสดงถึงวิธีการที่ผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นความชัดเจนในการไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการทำงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, C., 1998) สอดคล้องกับ จักรี ศสริจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจโดยถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน นามว่า เฟรดริก เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1959 โดยเฮอรัชเบิร์กได้ทำการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ คือ ปัจจัยที่สร้างความรู้สึกดีและปัจจัยที่สร้างความรู้สึกไม่ดี จึงสร้างทฤษฎีสองปัจจัยเพื่ออธิบายว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1959; ปัญญาภา อคินบุตร, 2565) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า รายละเอียดดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในรูปแบบของการยกย่อง

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่หากไม่มีแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจประกอบด้วย ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีปกครองบังคับบัญชา รายละเอียด ดังนี้

2.1 เงินเดือน สวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการสอนงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน

2.4 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การบริหารและการจัดการองค์การด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน

2.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2.6 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.8 วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนกนต์พักอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ หรือโน้มน้าวให้ครูโรงเรียนกนต์พักอุปถัมภ์ เพชรราชูวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ แสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายตามท้องที่องค์กรตั้งไว้

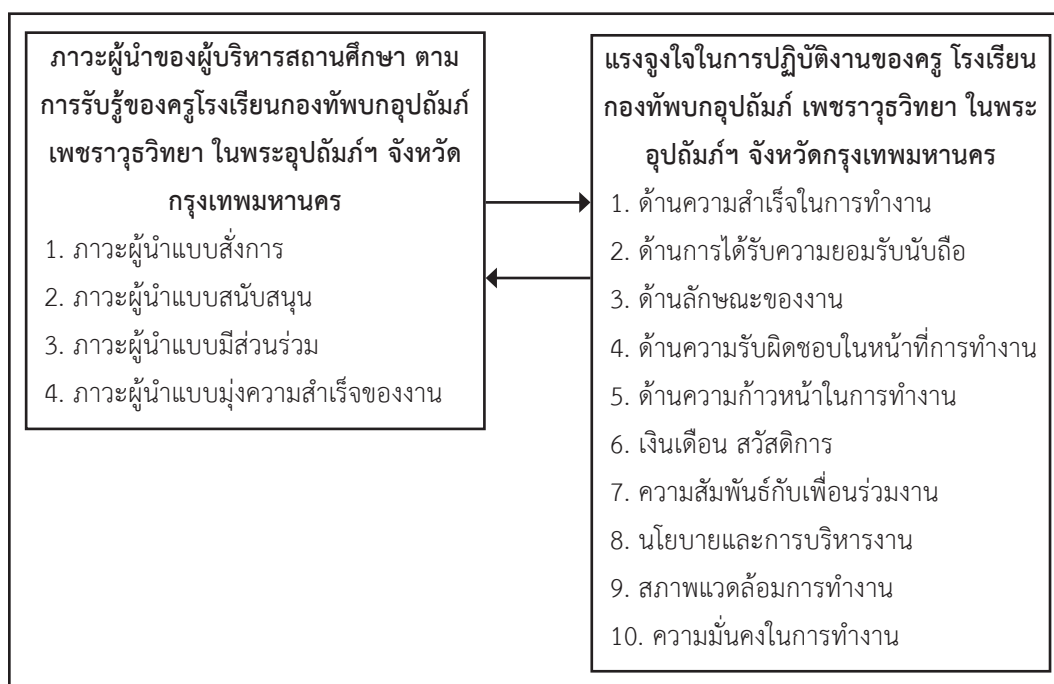
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบาทอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน สำหรับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบาทอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 6) เงินเดือน สวัสดิการ 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) นโยบายและการบริหารงาน 9) สภาพแวดล้อมการทำงาน และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน (Herberg, 1959; ปัญญา อคินิบุตร, 2565)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำตามของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบาทอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2567 (ภาคต้น) จำนวน 72 คน (โรงเรียนกึ่งพุทธบาทอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ, 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ

โดยลักษณะคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 กำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังต่อไปนี้ (ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2557)

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
4.21-5.00	ระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับมาก
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับน้อย
1.00-1.80	ระดับน้อยที่สุด

ในการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Objective Congruence: IOC) โดยในการหาค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.96 ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา จึงนำไปทดสอบ (Try out) กับครูโรงเรียนบางบัว จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.972 ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.80 จึงถือได้ว่า แบบสอบถามของ

งานวิจัยนี้ มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและจัดกระทำข้อมูลมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามโดยมีวิธีการและขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยติดต่อกับวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 (ภาคต้น) จำนวนทั้งสิ้น 72 คน ตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย

4. เมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามการตอบแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมและตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามในเบื้องต้น พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 72 ฉบับ ซึ่งมีความถูกต้องสมบูรณ์ ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติ โดยการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานครโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากการรวบรวมแบบสอบถามหรือการสำรวจ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวัดข้อมูลตัวแปร ข้อมูลสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวัดระดับข้อมูลตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบุรีวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ตาราง 1

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	μ	σ	ระดับภาวะผู้นำ
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.53	0.50	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.54	0.58	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.56	0.50	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.57	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.55$, $\sigma=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธบูชา เพชรบุรีวิทยา ในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สูงสุด ($\mu=4.57$, $\sigma=0.49$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\mu=4.56$, $\sigma=0.50$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\mu=4.54$, $\sigma=0.58$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ ($\mu=4.53$, $\sigma=0.50$)

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งทวิภาคีอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยา ในพระอุปถัมภ์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.38	0.54	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงาน	4.51	0.52	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.60	0.41	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.29	0.54	มากที่สุด
6. ด้านเงินเดือน สวัสดิการ	4.10	0.68	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.47	มากที่สุด
8. ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.50	0.55	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.47	0.51	มากที่สุด
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.48	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.43	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.43$, $\sigma=0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.60$, $\sigma=0.41$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=3.60$, $\sigma=0.41$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu=4.57$, $\sigma=0.43$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.53$, $\sigma=0.47$)

ด้านลักษณะของงาน ($\mu=4.51$, $\sigma=0.52$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\mu=4.50$, $\sigma=0.55$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu=4.48$, $\sigma=0.52$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\mu=4.47$, $\sigma=0.51$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu=4.38$, $\sigma=0.54$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu=4.29$, $\sigma=0.54$) และด้านเงินเดือน สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ($\mu=4.10$, $\sigma=0.68$)

ตาราง 3

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนกึ่งทวิภาคีอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	แรงจูงใจของครูโรงเรียนกึ่งทวิภาคีอุปถัมภ์ฯ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	0.557**	0.000	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.636**	0.000	สูง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.755**	0.000	สูง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	0.756**	0.000	สูง
โดยรวม	0.745**	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่า สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจของครูโรงเรียน กองทัพบกอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยพบว่า ภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะ ผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ รับรู้ได้ว่า ผู้บริหารสถาน ศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการ พัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สูง และรับรู้ว่าการบริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุธรรมพร ช่อลัดดา (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ของ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert House & Mitchell (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มุ่งความ สำเร็จ (Achievement-Oriented Style) เป็นผู้นำที่มีการ วางเป้าหมายที่ท้าทาย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สำหรับพนักงาน มีการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถ จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ด้านความรับ ผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน และ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ ตามลำดับ แสดงให้ เห็นว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เพชร บูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ ได้รับการมอบหมายงานจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ครู ผู้สอนจึงตั้งใจตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่และติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่เสมอ อีกทั้ง ครูผู้สอนโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ เพ ชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ ปัญญาภา อัครนิ บุตร (2565) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่การ ทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานได้อย่างเต็มที่

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนกองทัพบ กอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้อง กับงานวิจัยของ บุศตามัน กามะ จริญญา แก้วเอียน นวรัตน์ ไวยมญ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง -เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความ สัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในด้านภาวะผู้นำแบบสั่ง การ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจ ของครูกองทัพบกอุปถัมภ์ เพชรบูรณ์วิทยาในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่ง

การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการอธิบายระดับผลงานที่คาดหวังให้กับครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจน กำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามและเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำแบบสั่งการให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกึ่งพุทธกอบุณณ์ เพชรบุรีวิทยาลาในพระอุปถัมภ์ฯ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายให้ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับแรงจูงใจของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น



References

- Acknibut, K. (2022). *Motivation affecting to performance of employees in generation Y in a state enterprises providing airport services*. Independent study submitted in partial fulfillment of Business Management, College of Management Mahidol University. (in Thai)
- Choladda, A. (2022). *Female leadership of School Administrators under the secondary educational service area office Chonburi Rayong*. Faculty of Education, Burapha University. (in Thai)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- House, R. J., & Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational behavior and human performance*, 5(3), 277-298.
- House, R. J., & Mitchell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of contemporary business*, 3, 81-97.
- Junthad, N. (2018). *Administrator leadership affecting morale support of Teachers' performance under the Bangkok office of the non-formal and informal education*. Department of Education Kasetsart University. (in Thai)
- Kama, B., Kao-lan, J., & Waichompu, N. (2022). Leadership based on path-goal theory of School administrators and job motivation of Teachers under vocational education in the three Southern border Provinces. *Princess of Naradhiwas University journal of humanities and social sciences*, 9(2), 78-94. (in Thai)
- Khakhum, K. (2021). Leadership of School administrators in the 21st century. "Global goals, local actions: Looking back and moving forward 2021" at Suan Sunandha Rajabhat University, 1026-1034. (in Thai)

- Maharutsakul, P. (2014). *Principle writing and measure writing research, independent Study*. Bangkok: Panyachon Publisher. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2017). *Thailand education scheme in brief (2017-2036)*. Nonthaburi: Charoenpon Graphic Limited Partnership. (in Thai)
- Pawabutra, S. (2015). *Teaching publications professional teacher development course set*. Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University. (in Thai)
- Phawabut, C. (2017). *Instructional leadership in School*. Sakonnakhon: Sakonnakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Pinder, C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Sricharumedhiyan, C., & Audmuangpiea, S. (2020). Work motivation: Theory and application. *Journal of MCU Ubon Review*, 5(1), 424-436. (in Thai)
- The Army School of Petcharawuthwittaya under Royal Patronage. (2024). *School information*. Retrieved from <https://www.facebook.com/petcharawuth.ac.th/>. (in Thai)
- Trapanya, A. (2022). *Relationship between leadership of educational administrators and Teachers' Morale Teachers' Morale Under Nakhon Sawan Primary education service area office 1*. Nakhon Sawan: Nakhon Sawan Rajabhat University. (in Thai)
- Wongsanutaroj, P. (2014). *Academic administration*. Bangkok: Supplementary media center Bangkok. (in Thai)

