

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาศมุทรปราการ*

ฐิตินันท์ ชิตดี^{1*} ศิริพงษ์ เสาภายน²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Corresponding author e-mail: 6612470004@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างนั้น โดยตารางสำเร็จรูป Cohen ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม(Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980 การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่มัธยมศึกษาศมุทรปราการ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ โดยในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก 3) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาศมุทรปราการ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงานของครู

* Received: 21 March 2025, Revised: 20 April 2025, Accepted: 22 April 2025

The Relationship Between Transformational Leadership And Teacher's Work Motivation Under Samut Prakan Secondary Education Service Area Office

Titinan Kheeddee^{1*} Siriphong Sauphayana²

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University

²Lecturer of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author e-mail: 6612470004@rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research is 1) to study the level of transformational leadership among school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the level of work motivation among teachers under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, and 3) to examine the relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of government teachers working in schools under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The sample size of 333 participants was determined using Cohen, Manion and Morrison's ready-made table at the .05 statistical significance level. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. The research findings revealed that: 1) The overall level of transformational leadership among school administrators under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was high. 2) The overall level of work motivation among teachers under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was high. 3) There was a statistically significant high positive correlation between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation under Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office at the .01

Keywords: Transformational Leadership; Teacher's Work Motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต เสริมสร้างระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง สามารถแข่งขันได้ และยั่งยืน พร้อมทั้งกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคอย่างทั่วถึง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ นอกจากนี้ยังเน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ภาครัฐและสร้างบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) การพัฒนาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โรงเรียนและสถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทของ "ผู้นำ" ที่มีผลกระทบสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งสามารถปรับตัวและนำองค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกองค์กรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและเต็มศักยภาพ การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญ กำลังใจและการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะพัฒนาการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง

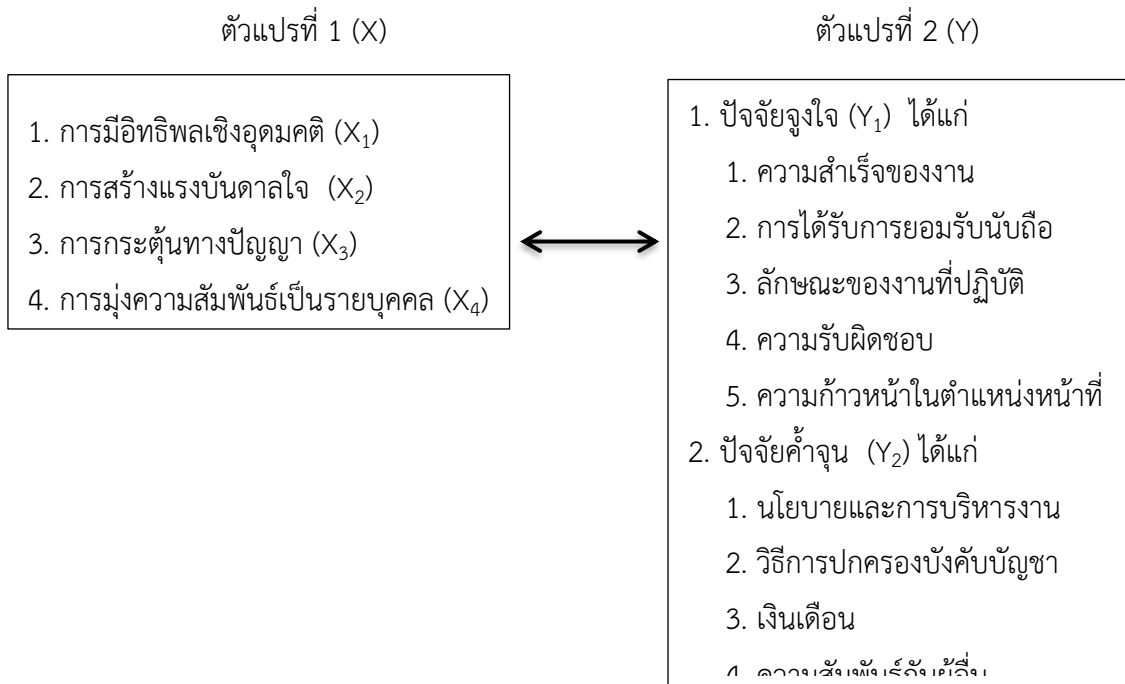
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด 25 แห่ง พบปัญหา ด้านคุณภาพผู้เรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป ขาดบุคลากรสนับสนุน และสวัสดิการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ครูต้องรับผิดชอบหลายวิชาหรือชั่วโมงสอนจำนวนมาก ทำให้เกิดความเครียดและประสิทธิผลของการสอน ลดลง การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ทำงานของครู จึงมีความสำคัญ จากการวิจัยมีผลออกมาว่า นับได้ว่าข้อมูลที่จะสนับสนุนในการสร้างแนว ทางการบริหารที่สอดคล้องต่อความปรารถนาของบุคลากรทั้งยังสร้างกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพของ การจัดการการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษามุ่งสู่อนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 2,424 คน

1.1.1 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (1988) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการเปรียบเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างจำนวนประชากรของครูทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไป เป็นข้อแบบ check list

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำ ที่ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมคติ ความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

ตอนที่ 3 สอบถามแรงจูงใจของครู ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียด คือ 1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด
ทฤษฎี งานวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นแนวทางเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. สร้าง
แบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน
การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3. นำเครื่องมือไปขอ
คำแนะนำจากอาจารย์ที่ให้การกำกับดูแล 4. นำเครื่องมือมาปรับเปลี่ยนตามที่ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 5 ท่าน
ได้แนะนำและนำตรวจสอบ Content Validity โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์ฯ (IOC) ซึ่งจะพิจารณาค่าดังกล่าว ที่อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ซึ่งให้เห็นว่า คำถามแต่ละข้อของ
แบบสอบถามฉบับนี้สอดคล้องกันระหว่างคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ 5.
นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่า
อำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.485 – 0.888 6. หาค่า Reliability ของแบบสอบถาม
เป็นรายข้อทั้งฉบับ ได้จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ทั้งนี้แบบสอบถามฉบับนี้มีค่า Reliability
เท่ากับ 0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งหมด 25 แห่ง ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวม

2. ดำเนินการ ส่งแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูล
จำนวน 333 ชุด

3. แบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์
และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้ นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย
รายละเอียดการดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การ
แปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์ (Best and Kahn. 1993 : 246-250)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของเบสต์ (Best and Kahn. 1993 : 246-250)

5.3 การวิเคราะห์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ (X_1) ด้านที่รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ทักษะของครู		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ X_1	4.17	0.77	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ X_2	4.10	0.86	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา X_3	4.10	0.85	มาก
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล X_4	4.07	0.89	มาก
รวม	4.11	0.81	มาก

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ (Y_1) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Y_2) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y)	ทัศนนะของครู		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ปักจยจูงใจ Y_1	4.34	0.52	มาก
2. ปักจยค้ำจุน Y_2	4.21	0.60	มาก
รวม	4.28	0.54	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.829$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการทำงานของครู (Y)		
	ปักจยจูงใจ Y_1	ปักจยค้ำจุน Y_2	ภาพรวม(Y_{total})
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ X_1	0.710**	0.814**	0.795**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ X_2	0.719**	0.801**	0.792**
3. การกระตุ้นทางปัญญา X_3	0.702**	0.802**	0.785**
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล X_4	0.729**	0.829**	0.812**
ภาพรวม(X_{total})	0.745**	0.845**	0.829**

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำสถานศึกษา มีความสามารถบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา และเชื่อมั่นให้กับครู เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิด Bass และ Avolio ได้ศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเต็มใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี และเกิดความผูกพันต่อผู้นำ องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass (1985) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ เอกชัย ทาปັນ (2566)ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งงานสอดคล้องกับงาน

งานวิจัยของ รัชพล สอนใหม่ (2563) และ Zacharo et al. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครู ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อครูในด้านแรงจูงใจ สามารถสร้างครูให้มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน Herzberg ระบุว่าปัจจัยค้ำจุนมีบทบาทในการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน แต่เพียงลำพังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งปัจจัยจูงใจและค้ำจุนควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรัดขำ (2560) พบว่าแรงจูงใจของครูในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) พบว่าปัจจัยจูงใจและค้ำจุนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hatice et al. (2018) ที่ศึกษาแรงจูงใจของครู แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวม ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะบทบาทของผู้บริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในหมู่ครู ส่งเสริมวิสัยทัศน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยผู้บริหารมุ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ครูทำงานได้ตรงกับความสามารถ มีความก้าวหน้าในอนาคต และมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติจิตต์รัตน์ (2565) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารมีลักษณะการมองการณ์ไกล การสร้างสรรค์นวัตกรรม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การรับฟังความคิดเห็น และการพัฒนาศักยภาพของครูตามความถนัด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ในเรื่องของการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับครูเข้าใจความแตกต่างของครูแต่ละคน การมีนโยบายและวิธีการบริหารที่ส่งเสริมให้ครู ได้ขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) กับปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับสูง เป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้มีวิธีการที่แก้ปัญหาใหม่ๆ กระตุ้นให้ครูได้หาความรู้ในการพัฒนาหรือสร้างกิจกรรมที่ทำทนายให้กับครู เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) กับ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสูง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการด้วยบริบทของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่รวดเร็วและทั่วถึง

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลและการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทั้งนี้ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ภาวะผู้นำเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและสร้างความท้าทาย ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดการแรงจูงใจ ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถดำเนินการในรูปแบบของการสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม พัฒนาระบบสวัสดิการและการขอเลื่อน หรือมีวิทยฐานะที่เป็นธรรม โดย การผสมผสานแนวคิดทั้งสองทฤษฎีจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงทั้งการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์*. ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มนโยบายและแผน*.
<https://sesaosp.go.th/?p=3539>
- เอกชัย ทาบัน. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Bass, B. M., and Avolio, B.J. (1990). *The implications of transactional transformational leadership for Individual, team, and organization development*. Research in Organizational Change and Development.
- _____. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership*. Sage Publications.
- Best J. W., and Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hatice Kadioglu Ates and Perihan Yilmaz. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 184-196.

Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Likert, R. T. (1967). *The human organization its management and value*. McGraw- Hill Book.

Lee J. Cronbach. (1984). *Essentials of Psychological Testing* (4th ed). Harper and Row Publisher.

Zacharo Kouni, Marios Koutsoukos and Dimitra Panta. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6(10), 158-168.