



Strategic Leadership of School Administrators Influencing Teachers' Work Motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

Apichit Tanha¹, Pathomporn Indrangkura Na Ayudthya² and Wichian Intarasompun³

^{1,2} Thonburi University, Thailand

³ Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

E-mail: Apichit.Tanha@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-9997-518X>

E-mail: dr.pathomporn@thonburi-u.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-0860-2149>

E-mail: wichianin@bsru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-7527-3748>

Received 14/06/2025

Revised 29/06/2025

Accepted 05/08/2025

Abstract

Background and Aims: The lack of knowledge and understanding of strategic leadership management among school administrators is a critical issue, as strategic leadership plays a vital role in driving effective human resource management that aligns with job responsibilities. This enables teachers and educational personnel to perform their duties efficiently. The researcher is interested in the Strategic Leadership of school administrators influencing teachers' work motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. This research is predictive. The objectives are to study 1) examine the level of strategic leadership among school administrators, 2) the level of work motivation among teachers, and 3) the strategic leadership of school administrators, influencing teachers' work motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

Methodology: The predictive research. The sample group used in the research was 365 school administrators and teachers from a population of 1,982 people, stratified random sampling according to the population proportion. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.918 ($\alpha = 0.918$). The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

Results: 1) Strategic Leadership of School Administrators, under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, was rated the highest. 2) Teachers' Work Motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office was high. And Strategic Leadership of School Administrators Influencing Teachers' Work Motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, with statistical significance at the .01 level ($R^2 = 0.366$).

Conclusion: The results of the stepwise multiple regression analysis of the strategic leadership of school administrators that affect teachers' motivation to work the most predictive variables were: vision setting (X5), followed by expectation and opportunity creation (X3), and higher-level cognitive understanding (X1), They were able to predict Teachers' Work Motivation under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, at 36.60 percent.

Keywords: Strategic Leadership; Teachers' Work Motivation; School Administrators

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อภิชาติ ทันทา¹, ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา², วิเชียร อินทรสมพันธ์³

^{1,2}มหาวิทยาลัยธนบุรี

³มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การที่ผู้บริหารขาดกระบวนการความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ของภาระงาน เพื่อทำให้การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.918 ($\alpha = 0.918$) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.53) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2 = 0.366$)

สรุปผล: ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) และด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (X_1) สามารถพยากรณ์ร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 36.60

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; แรงจูงใจ; ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้าง และพัฒนาการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์กร เพื่อช่วยในการสร้าง

ความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีภาวะผู้นำ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็น ยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสาร สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรัญ เก้าเอี้ยน, 2557, 94) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ของภาระงาน เพื่อให้การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561, 14 ; ปภัสสร ตันโห และคณะ, 2567, 33)

ในการบริหารงานเกี่ยวกับบุคลากรภายในโรงเรียนสิ่งที่สำคัญคือแรงจูงใจ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องมีการบริหารงานเพราะเป็นสิ่งที่บุคคลมีความปรารถนา เป็นแรงผลักดันภายในใจของแต่ละคนที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุง สร้างสรรค์ หรือทำอะไรที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่กล่าว มีได้ดำเนินไปด้วยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคนซึ่งคนสามารถทำอะไรด้วยการใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 20-30 เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80-90 เพื่อทำงานให้หน่วยงาน ถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกทาง การเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะทำให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ต้องการแล้วยังทำให้ขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีมากขึ้น ดังกล่าวล้นนำมาซึ่งความสมัครสมานสามัคคี ความมีประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547, 345 ; พิชามณัฐ ต่างใจ และคณะ, 2567, 341)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครในฐานะหน่วยงานบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่และกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายยุทธศาสตร์ของหน่วยเหนือ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนา ภายใต้บริบทความจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบกับยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีรูปแบบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อยกระดับศักยภาพและมีคุณภาพให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อตนครูและผู้เรียนในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับใดและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Dubrin

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า โดย Dubrin (2007) ได้นำเสนอ 5 องค์ประกอบหลักที่ผู้นำควรมี

1. **ผู้นำที่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (High-Level Cognitive Ability)** ผู้นำที่มีลักษณะนี้สามารถนำแนวคิดเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขามีความสามารถในการคิดเชิงโน้มน้าวใจ เข้าใจแนวโน้มของเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถสรุปข้อมูลเพื่อกำหนดแผนงาน รวมถึงประมวลผลข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดเชิงระบบ
2. **ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์จากข้อมูล (Ability to Formulate Strategy from Inputs)** ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างอิสระ สามารถกำหนดทิศทางในอนาคตของการปฏิบัติงานได้ พวกเขาเปิดรับข้อมูลจากทุกฝ่าย และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์
3. **การมองเห็นโอกาสในอนาคต (High Expectations and Creating Future Opportunities)** ผู้นำมีทักษะในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถแยกแยะความสำเร็จและความล้มเหลวได้แม่นยำ เข้าใจความต้องการของบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อนำมาสร้างแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังและสร้างโอกาสที่ดีสำหรับทุกคนในอนาคต
4. **วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking)** ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการทั้งระบบ สร้างสรรค์แผนกลยุทธ์ให้เป็นแผนแห่งอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการรับมือความท้าทายตามสถานการณ์
5. **การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Setting)** ผู้นำสามารถนำความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายมากำหนดเป็นเป้าหมายสำหรับการดำเนินงานในอนาคต โดยใช้แนวคิดและการตั้งคำถามเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นจะเป็นทิศทางกว้างๆ เพื่อนำทางให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย

Herzberg เชื่อว่าแรงจูงใจประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลักคือ **ปัจจัยจูงใจ (Motivators)** 5 ด้าน และ **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** 9 ด้าน รวมทั้งหมด 14 ด้าน ซึ่งมีความสำคัญต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) สร้างความพึงพอใจและผลักดันการทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่แท้จริงในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมปัจจัยดังต่อไปนี้

1. **ความสำเร็จในการทำงาน** ครูควรได้รับโอกาสในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามศักยภาพ สามารถแก้ไขปัญหาคืออุปสรรค และรู้สึกภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของงานที่ทำ
2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** การที่ผู้บริหารกล่าวชมเชย ชื่นชมผลงาน หรือให้กำลังใจอย่างเปิดเผย ช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
3. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** งานที่ท้าทาย ใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ จะช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น
4. **ความรับผิดชอบ** การมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ให้ครูได้ใช้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการควบคุมที่เข้มงวดเกินไป จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ
5. **ความก้าวหน้า** การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรม จะช่วยให้ครูรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ป้องกันความไม่พึงพอใจ

ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรดูแลให้ปัจจัยเหล่านี้มีความเหมาะสม

1. **เงินเดือน** การประเมินและการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ สอดคล้องกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และภาระงาน
2. **โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** การสนับสนุนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การอบรมสัมมนา และการเพิ่มพูนทักษะ เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและวิชาการ
3. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน** การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี เน้นการสื่อสาร การไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม
4. **สถานะของอาชีพ** การยอมรับในคุณค่าของวิชาชีพครูในสังคม เพื่อให้ครูรู้สึกมีเกียรติ ภาคภูมิใจ และมั่นคงในอาชีพ
5. **นโยบายและการบริหารงาน** การมีนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนงานที่ชัดเจน โปร่งใส รวมถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าขององค์กร
6. **สภาพการทำงาน** การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น
7. **ความเป็นอยู่ส่วนตัว** การส่งเสริมให้ครูมีสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องส่วนตัว
8. **ความมั่นคงในการทำงาน** การสร้างความรู้สึกรับประกันในความต่อเนื่องของงาน และความมั่นคงขององค์กร รวมถึงระบบการประเมินผลที่โปร่งใส
9. **วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา** ผู้บริหารควรใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม เป็นธรรม เสมอภาค ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างใกล้ชิด

กรอบแนวคิดการวิจัย

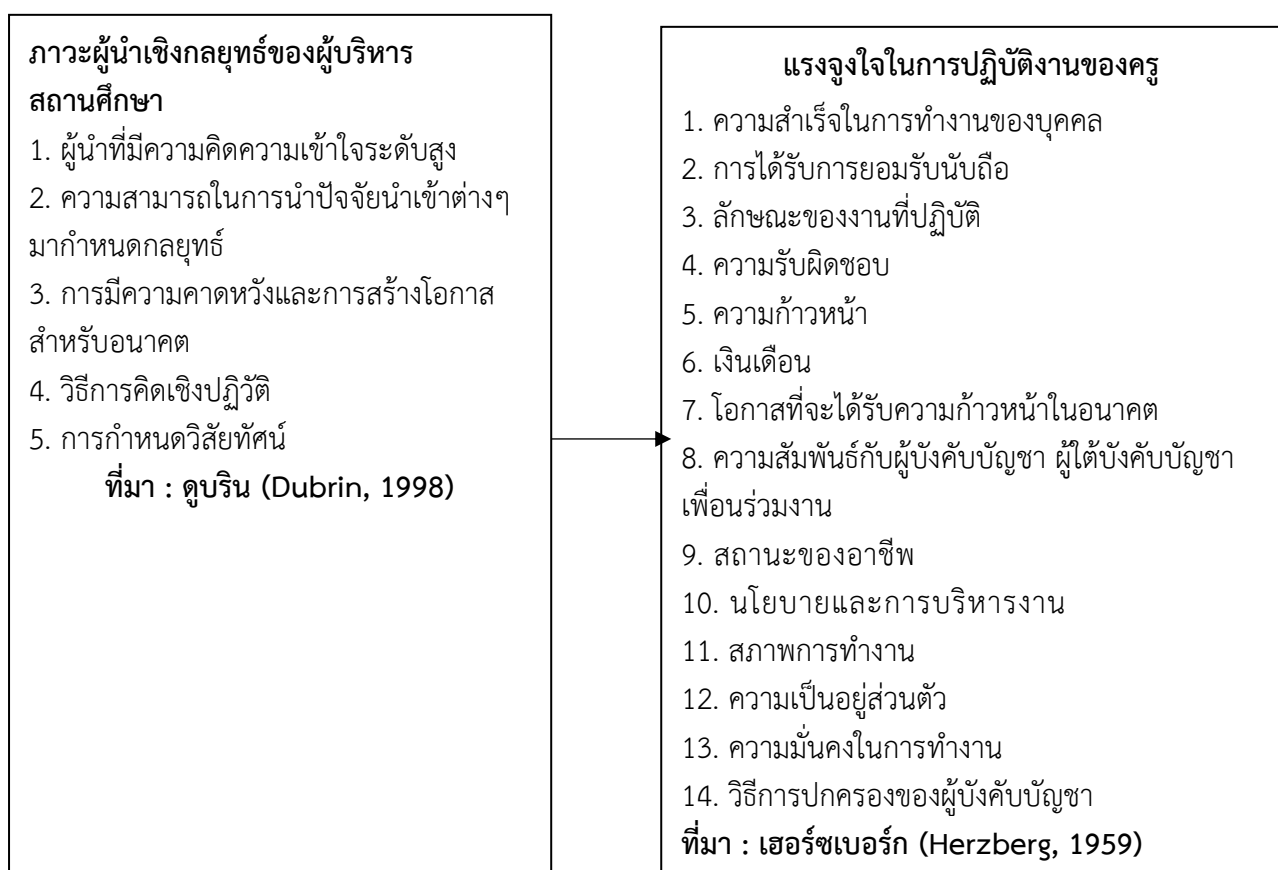
การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1998: 15-16) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959: 29-31) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน รวมทั้งหมด 14 ด้านประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือน 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 9) สถานะของอาชีพ 10) นโยบายและการบริหารงาน 11) สภาพการทำงาน 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 13) ความมั่นคงในการทำงาน 14) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปรากฏดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2567 รวม 1,982 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสมุทรสาคร. รายงานจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 1 สิงหาคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.home.skn.go.th/main/>)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างอิงใน จิตจิรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2567: 124) และเมื่อได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสมุทรสาครและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และ ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือค่าดัชนีความสอดคล้องมาคำนวณเพื่อหาความถูกต้องของเครื่องมือและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยได้ค่าตามความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.841 ได้ค่า

ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.895 และได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.918

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการ วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยัง สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาครเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ วิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร แต่ละแห่งด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูลโดยได้รับ แบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ระดับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม ($n = 332$)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.41	0.52	มาก	5
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.51	0.52	มากที่สุด	4
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.57	0.50	มากที่สุด	2
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.57	0.51	มากที่สุด	3
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.58	0.50	มากที่สุด	1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
รวม	4.52	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม (n=332)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.45	0.55	มาก	7
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.38	0.55	มาก	11
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.44	0.51	มาก	8
4. ความรับผิดชอบ	4.50	0.53	มากที่สุด	5
5. ความก้าวหน้า	4.54	0.53	มากที่สุด	3
6. เงินเดือน	4.60	0.54	มากที่สุด	2
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.75	0.47	มากที่สุด	1
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.51	0.53	มากที่สุด	4
9. สถานะของอาชีพ	4.31	0.49	มาก	14
10. นโยบายและการบริหารงาน	4.41	0.50	มาก	10
11. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.31	0.48	มาก	13
12. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.31	0.47	มาก	12
13. ความมั่นคงในการทำงาน	4.43	0.51	มาก	9
14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.46	0.52	มาก	6
รวม	4.46	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49)

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์(X_5)	1.937	.316	4.229**	.000
2. ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3)	1.576	.204	2.587**	.010
3. ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง(X_1)	.765	.148	2.366**	.019
4. ค่าคงที่ (Constant)	284.158	-	34.397**	.000

$R = .605$ $R^2 = .366$ $R^2_{adj} = .360$ $F = 5.598$,
 $df_1 = 1$, $df_2 = 318$, $Sig. < .019$, $SE_{est.} = 9.300$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) และด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง(X_1) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 36.60 ($R^2 = .366$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 9.300 ($SE_{est} 9.300$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ถึงร้อยละ 36.00 ($R^2_{adj} = .360$) ส่วนอีกร้อยละ 64.00 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\beta = .316$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\beta = .204$) และต่ำสุด ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\beta = .148$)

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ส่วนด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดรูปแบบของวิสัยทัศน์ที่สามารถปรับปรุงสถานการณ์เพื่อกำหนดแผนทางการบริหาร และมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานอย่างมีระบบ แบบแผนและกำหนดทิศทาง ของสถานศึกษาได้อย่างแม่นยำ โดยมีทักษะในการบริหารงานโดยยึดหลักความต้องการและความเข้าใจของครู ผู้ปกครองและชุมชนในการกำหนดแผนความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษารวมทั้งจำแนกความแตกต่างความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชสร (2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา

เกตุลอย (2565) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิชาภา นาคเสพ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สรวิชัย ว่องสหัสกุลชัย (2566) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา คำวอน (2567) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูง ไปต่ำ เช่น วิสัยทัศน์ วิธีคิดแบบปฏิบัติ ความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสใน อนาคต และด้านความรู้ความเข้าใจในระดับสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่ สูงสุด คือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ส่วนด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีเข้าใจในการปรับขึ้นเงินเดือนที่สะท้อนถึง ความสามารถและผลงานของครู และมีกระบวนการประเมินการขึ้นเงินเดือนของครูมีความโปร่งใสและ ยุติธรรม ซึ่งมีการให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้ง สนับสนุนให้ครูได้มีศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มคุณภาพและศักยภาพทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย สุทธิชา สมุทรวานิช (2563) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยจัดลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จงานที่ทำ และความเป็นไปได้ในการเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิษฐา ขมหวาน (2567) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ใน ด้านลักษณะของงาน และการยอมรับนอกจากนี้ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิตา แสนคาร (2567) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน ความมั่นคงในการทำงานและวิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053

3. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งได้แก่ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_5) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับ อนาคต (X_3) และด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_1) สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ได้ร้อยละ 36.60 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความ ต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยได้มีการจัดการศึกษาและการเสริมสร้างการพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ ยั่งยืน ซึ่งคำนึงถึงคุณสมบัติของสภาพแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ และสามารถบริหารจัดการ ของสถานศึกษาที่มีความเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริง รวมทั้ง

สนับสนุนให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายงานของตนและปฏิบัติตนเหมาะสมที่ส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของครู ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพันธ์ จันทร์เจริญ (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2568) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 51.4 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุตา สาหัส (2568) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์คือ ผู้บริหารมีการกำหนดกระบวนการควบคุมและประเมินผลการติดตามผลการดำเนินงาน ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง คือผู้บริหารต้องวางแผนงานและโครงการอย่างเป็นระบบ ด้านการคิดเชิงปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้บริหารให้บุคลากรทุกคนเสนอนวัตกรรมหรือ แนวทางใหม่ ๆ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์คือวิสัยทัศน์ต้องมีความ ชัดเจน ทำลาย และมีลักษณะที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะว่า ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่อยู่ในด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ข้อเสนอแนะว่า ให้ความสำคัญในด้านสถานะของอาชีพ โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับทางสังคมให้มีความเชื่อถือและไว้วางใจในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ข้อเสนอแนะว่า ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ เพื่อพัฒนาทักษะทางผู้นำในการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารในสถานศึกษาและมีการบริหารงานเป็นองค์รวมคำนึงถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับ การนำแนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์กรอื่นๆ หรือสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในหน่วยงานอื่น ๆ หรือสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับปัจจัยอื่นๆ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- แก้วตา คำวอน. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมีอาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จักรพันธ์ จันทรเจริญ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. วารสารราชนครินทร์ (Journal of Rajanakhonrin), 21(2), 142-154.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย. (2562). วิจัยวิทยการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: การวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ธิดาภา นาคเสพ, & สุดารัตน์ สืบสาย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสารราชแก่นสารวิชาการ (Journal of Roi Kaensarn Academi)*, 8(10), 579–593.
- นันธิดา แสนคาร, & ภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(2), 193–213.
- เบญจวรรณ คงเกลี้ยง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*
- ปภัสนร ต้นโห, นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ, & วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(10), 31–45.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พิชามญช์ ต่างใจ, สมชัย ขวลิทธาดา, & วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(7), 399–414.
- ภูมิภควิทย์ ภูมิพงศ์ชศร. (2564). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (TCI)*, 7(1), 159–172.
- ว่องสวดกุลชัย, สรวิชัย. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- วิเชียร อินทรสมพันธ์, วิเชียร ทวีลา, & ปราณีต ม่วงนวล. (2567). การเสริมสร้างคุณลักษณะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(4), 16–32.
- วิภาดา เกตุลอย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สายสุตา สาหัส. (2568). การเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ พยากรณ์ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2567). รายงานจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 1 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.home.skn.go.th/main/>
- สุทธิชา สมุทรวานิช. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).



- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research, findings, practice and skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Dubrin, A. J. (2007). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>