การศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

A Study of Administrative Factors of School Administrators Affecting Work Motivation of Teachers under the Office of Chanthaburi Secondary Education Service Area 17

ปาณิสา สารสิทธิ์[1] ภัคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ ประยูร อิ่มสวาสดิ์[3]
Panisa Sarasit,[1] Pakkanat Sompongtam[2] and Prayoon Imsawas[3]

Article History
Received : September 3, 2018
Revised : November 22, 2018
Accepted : November 29, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู 4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 74 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 4) ปัจจัยที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู มี 7 ตัวแปร โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 83.2 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.58 + 0.10(X_9) + 0.17(X_{16}) + 0.14(X_{14}) + 0.11(X_{17}) + 0.13(X_4) + 0.12(X_{15}) + 0.06(X_{11})$$

หรือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.11(Z_9) + 0.21(Z_{16}) + 0.17(Z_{14}) + 0.13(Z_{17}) + 0.15(Z_4) + 0.15(Z_{15}) + 0.08(Z_{11})$$

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ; แรงจูงใจในการทำงานของครู ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

---

[1] นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Master's Student in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University

[2] อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Lecturer, Faculty of Education, Burapha University

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Assistant Professor, Faculty of Education, Burapha University

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the levels of transformational leadership, administrative skill, and exercising power of school administrators, 2) to study the level of teachers' work motivation, 3) to study the relationship between the 3 factors of transformational leadership, administrative skill, and exercising power of school administrators and teachers' work motivation, 4) to construct a predictive equation of teachers' work motivation from the factors of transformational leadership, administrative skill, and exercising power of school administrators. A sample of study was 278 teachers under the Office of Chanthaburi Secondary Education Service Area 17 in the academic year 2017. The instrument used was a 5-point rating scale questionnaire comprising 74 items, whose item discrimination power values ranged between 0.48 and 0.90 and whose entire reliability coefficient was 0.99. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings disclosed as follows. 1) The school administrators' transformational leadership, administrative skill and exercising power as a whole and each aspect were at high level. 2) The teachers' work motivation as a whole and each aspect was at high level. 3) School administrators' transformational leadership–administrative skill–and exercising power and teachers' work motivation had a relatively high level of correlation. 4) The factors that predicted work motivation of teachers were 7 variables with 83.2 percent predictive power. Predictive equation could be constructed in raw score as follows:

$$\hat{Y} = 0.58 + 0.10(X_9) + 0.17(X_{16}) + 0.14(X_{14}) + 0.11(X_{17}) + 0.13(X_4) + 0.12(X_{15}) + 0.06(X_{11})$$

; or in standard score as follows:

$$\hat{Z} = 0.11(Z_9) + 0.21(Z_{16}) + 0.17(Z_{14}) + 0.13(Z_{17}) + 0.15(Z_4) + 0.15(Z_{15}) + 0.08(Z_{11})$$

Keywords : Administrative Factors of School Administrators ; Work Motivation

บทนำ

การปฏิรูปประเทศไทยส่งผลต่อบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ถ้าผู้บริหารไม่สนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ Suwan (2016) ได้กล่าวว่า การที่ครูมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ครูต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ Pornsima (2015) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เพราะทักษะเป็นสิ่งที่ต้องมีในการทำงานหากผู้บริหารมีทักษะการบริหารย่อมส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ตามไปด้วย ซึ่ง Drake & Roe (1986) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหาร ซึ่งทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ Kshensky (1990) ได้กล่าวว่า การใช้อำนาจที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารเป็นผู้นำ ที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารจึงควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาสภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าประสบปัญหาขาดแคลนครู โดยมีสาเหตุมาจากการย้ายของครู ซึ่ง The Secondary Education Service Area Office 17 (2017) ได้สรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2560 เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาครูว่าควรสร้างแรงจูงใจให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยศึกษาปัจจัยการบริหารในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

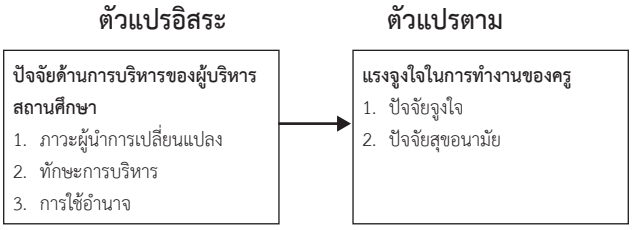
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ Bass & Avolio (1990) ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้มีบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล สำหรับทักษะการบริหาร ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีทักษะการบริหารของ Katz (1995) ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และสำหรับการใช้อำนาจ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการใช้อำนาจของ French & Raven (1960) และทฤษฎีของ Raven & Kruglanski (1975) รวมถึงทฤษฎีของ Hersey, Blanchard & Johnson (2001) ประกอบด้วย 1) อำนาจให้รางวัล 2) อำนาจบังคับ 3) อำนาจตามกฎหมาย 4) อำนาจอ้างอิง 5) อำนาจเชี่ยวชาญ 6) อำนาจข่าวสารข้อมูล 7) อำนาจพึ่งพา และแรงจูงใจในการทำงานอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยสุขอนามัย สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมดจำนวน 957 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 278 คน ได้สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน โดยอิงเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 87 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 49 คน โรงเรียนขนาดกลาง 103 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มี 4 ตอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 30 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ 0.60-1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. ค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลปรากฏว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง .48 ถึง .90

3. ค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำคำถามในแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สูตรของ Cronbach ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน และได้รับแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

3. สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
การเป็นผู้มีบารมี	4.20	0.68	มาก
การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ	4.20	0.65	มาก
การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.14	0.65	มาก
การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.11	0.65	มาก
รวม	**4.16**	**0.59**	**มาก**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ทักษะการบริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านเทคนิควิธี	4.17	0.70	มาก
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.17	0.63	มาก
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	4.12	0.62	มาก
รวม	**4.15**	**0.60**	**มาก**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

การใช้อำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
อำนาจให้รางวัล	4.14	0.69	มาก
อำนาจบังคับ	4.09	0.65	มาก
อำนาจตามกฎหมาย	4.19	0.65	มาก
อำนาจอ้างอิง	4.17	0.64	มาก
อำนาจเชี่ยวชาญ	4.05	0.69	มาก
อำนาจข่าวสารข้อมูล	4.16	0.69	มาก
อำนาจพึ่งพา	4.18	0.64	มาก
รวม	**4.14**	**0.56**	**มาก**

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
การได้รับความสำเร็จ	4.20	0.64	มาก
การได้รับความยอมรับนับถือ	4.06	0.68	มาก
ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง	4.09	0.73	มาก
ตัวงานเอง	4.16	0.65	มาก
การได้รับผิดชอบต่องาน	4.20	0.60	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	**4.14**	**0.57**	**มาก**
สถานการณ์ในองค์การ	4.20	0.68	มาก
สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ	4.19	0.62	มาก
คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	4.16	0.66	มาก
นโยบายและการบริหารองค์การ	4.16	0.65	มาก
เงินเดือนหรือค่าจ้าง	4.06	0.73	มาก
รวมปัจจัยสุขอนามัย	**4.15**	**0.56**	**มาก**

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ตัวแปร	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}
Y	-	.839**	.714**	.719**	.783**	.814**	.850**	.733**	.779**	.828**	.902**	.740**	.640**	.743**	.815**	.823**	.827**	.760**
X_1		-	.904**	.884**	.907**	.916**	.886**	.774**	.811**	.851**	.886**	.752**	.616**	.733**	.812**	.827**	.790**	.720**
X_2			-	.723**	.764**	.766**	.787**	.715**	.698**	.750**	.782**	.666**	.534**	.642**	.712**	.755**	.708**	.614**
X_3				-	.721**	.750**	.777**	.664**	.743**	.734**	.772**	.667**	.539**	.630**	.702**	.711**	.680**	.646**
X_4					-	.794**	.812**	.727**	.723**	.785**	.792**	.657**	.566**	.659**	.734**	.719**	.714**	.650**
X_5						-	.821**	.687**	.768**	.806**	.854**	.726**	.587**	.718**	.786**	.801**	.751**	.690**
X_6							-	.916**	.911**	.920**	.904**	.785**	.655**	.774**	.819**	.823**	.767**	.736**
X_7								-	.736**	.762**	.774**	.682**	.564**	.673**	.722**	.704**	.636**	.613**
X_8									-	.775**	.835**	.732**	.597**	.718**	.730**	.753**	.714**	.705**
X_9										-	.880**	.748**	.642**	.740**	.801**	.811**	.765**	.711**
X_{10}											-	.839**	.748**	.844**	.881**	.898**	.886**	.834**
X_{11}												-	.557**	.681**	.734**	.700**	.680**	.614**
X_{12}													-	.542**	.595**	.616**	.572**	.563**
X_{13}														-	.705**	.722**	.708**	.649**
X_{14}															-	.781**	.748**	.665**
X_{15}																-	.785**	.712**
X_{16}																	-	.750**
X_{17}																		-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยใช้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 6-7 กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

X แทน ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
X_2 แทน การเป็นผู้มีบารมี
X_3 แทน การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ
X_4 แทน การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
X_5 แทน การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
X_6 แทน ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
X_7 แทน ทักษะด้านเทคนิควิธี
X_8 แทน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
X_9 แทน ทักษะด้านความคิดรวบยอด
X_{10} แทน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
X_{11} แทน อำนาจให้รางวัล
X_{12} แทน อำนาจบังคับ
X_{13} แทน อำนาจตามกฎหมาย
X_{14} แทน อำนาจอ้างอิง
X_{15} แทน อำนาจเชี่ยวชาญ
X_{16} แทน อำนาจข่าวสารข้อมูล
X_{17} แทน อำนาจพึ่งพา
Y แทน แรงจูงใจในการทำงานของครู
Y_1 แทน ปัจจัยจูงใจ
Y_2 แทน การได้รับความสำเร็จ
Y_3 แทน การได้รับความยอมรับนับถือ
Y_4 แทน ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง
Y_5 แทน ตัวงานเอง
Y_6 แทน การได้รับผิดชอบต่องาน
Y_7 แทน ปัจจัยสุขอนามัย
Y_8 แทน สถานการณ์ในองค์การ
Y_9 แทน สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ
Y_{10} แทน คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
Y_{11} แทน นโยบายและการบริหารองค์การ
Y_{12} แทน เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ตารางที่ 6 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	ร้อยละ
X_9 X_{16} X_{14} X_{17} X_4 X_{15} X_{11}	.91*	.83	83.2

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของ ตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด อำนาจข่าวสารข้อมูล อำนาจอ้างอิง อำนาจพึ่งพา การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจให้รางวัล สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 83.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	Sig
ค่าคงที่	.58	.10		5.66*	.00
ทักษะด้านความคิด					
รวบยอด (X_9)	.10	.04	.11	2.07*	.03
อำนาจข่าวสารข้อมูล (X_{16})	.17	.03	.21	4.52*	.00
อำนาจอ้างอิง (X_{14})	.14	.04	.17	3.54*	.00
อำนาจพึ่งพา (X_{17})	.11	.03	.13	3.34*	.00
การเป็นผู้กระตุ้นให้					
ใช้สติปัญญา (X_4)	.13	.03	.15	3.58*	.00
อำนาจเชี่ยวชาญ (X_{15})	.12	.04	.15	3.18*	.00
อำนาจให้รางวัล (X_{11})	.06	.03	.08	2.12*	.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติของปัจจัยด้านการบริหารมาสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรีในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$Y' = 0.58 + 0.10 (X_9) + 0.17 (X_{16}) + 0.14 (X_{14}) + 0.11 (X_{17}) + 0.13 (X_4) + 0.12 (X_{15}) + 0.06 (X_{11})$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$Z' = 0.11 (Z_9) + 0.21 (Z_{16}) + 0.17 (Z_{14}) + 0.13 (Z_{17}) + 0.15 (Z_4) + 0.15 (Z_{15}) + 0.08 (Z_{11})$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีรายละเอียดดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความมั่นใจ เชื่อมั่นจนทำงานได้สำเร็จ และไว้วางใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakulhuha (2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีการให้รางวัล และสร้างความร่วมมือร่วมใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meewong (2014) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจได้เหมาะสม และมีคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีความชัดเจนในการมอบหมายงานย่อมทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จนงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Katkarnklai (2013) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพยายามที่จะแก้ปัญหา และทำงานให้สำเร็จตามกำหนด โดยครูมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Makate (2015) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหาร และการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Naprom (2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritsantor (2013) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malisorn (2015) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหารและการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ได้ ร้อยละ 83.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารรอบรู้ในข้อมูลข่าวสาร มีสติควบคุมสถานการณ์ได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ และสนับสนุนให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wutthisuk (2015) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 56.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Makate (2015) พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 59.60 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malisorn (2015) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ น่าเคารพ เลื่อมใสศรัทธา มีความไว้วางใจในการทำงานของครู รวมทั้งให้ความยุติธรรมและเอาใจใส่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านทักษะการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน วิธีการต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ รวมถึงวางแผนการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน

3. ด้านการใช้อำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการให้ครู ปกครองครูโดยมีคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ใช้ความเป็นมิตรในการให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทราบอยู่เสมอ

4. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรชมเชยผลงานของครู และส่งเสริมให้ครูได้รับรางวัลหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของครู รวมทั้งให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจ มอบสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ครู นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เช่น การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นต้น

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

References

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). *The full range of leadership development: Basic/advance manual.* New York : Avolio/Bass and Associate.

Drake, T. L. & Roe, W. H. (1986). *The principalship*. New York : Macmillan.

French, J. & Raven, B. H. (1960). *The base of social power*. New York : Harper & Row.

Hersey, P, Blanchard, K. H. & Johnson, E. (2001). *Management of organizational behavior : Leading human resources.* Englewood Cliffs, NewJersey : Prentice Hall.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York : John Wiley and Sons.

Katkarnklai, P. (2013). *Kān chai ʻamnāt khoṇng phūboṛihān thī song phon toṛ ræng cẖūngcẖai nai kān patibat ngān khoṇng khrū sangkat samnaknggān khet phūnthī kānsuksā prathom suksā Suphan burī khet soṇng [The Exercising of Administrators' Power Affecting Motivation in Teachers' Performance under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 (Unpublished master's thesis)]*. Silpakorn University, Bangkok, Thailand.

Katz, L. R. (1995, September). *Skills of an effective administration. Harvard Business Review.* 33,33-42.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, September). "*Determining sample size for research activities*." *Educational and Psychological Measurement.* 30(3),607-610.

Kshensky, M. (1990). *Principal power school effectiveness: A study of urban public idle schools.* Dissertation of Doctor of Education. New York : Fordham University.

Makate, S. (2015). *Kān chai ʻamnāt khoṇng phūboṛihān rongrian thī song phon toṛ ræng cẖūngcẖai nai kān patibat ngān khoṇng khrū patibatkān soṇ rongrian matthayommasuksā nai cẖangwat samut prākān sangkat samnaknggān khet phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khet hok [Orientation of School Administrators' Power Affecting to Job Motivation of Teachers in Secondary School Samutprakan Province under The Ofiice of Secondary Education Service Area Office 6 (Unpublished master's thesis)]*. Burapha University, Chonburi Thailand.

Malisorn, N. (2015). *Thaksa kānboṛihān khoṇng phūboṛihān sathān suksā thī song phon toṛ ræng cẖūngcẖai nai kān patibat ngān khoṇng khrū sangkat samnaknggān khet phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khet soṇng [The Management Skills of School Administrators Affecting The Performance Motivation of Teachers under The Secondary Educational Service Area Office 2* (Unpublished master's thesis)*]*. Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao, Thailand.

Meewong, S. (2014). *Kān̄suksā̄ thaksa kān̄boṛihān̄ khoṇ̄g phūbo̱ṛihān̄ rong̱rīan nai khrūākhāī khao cha mao sangkat samnaknga̱n̄ khe̱t̄ phūnthī̄ kān̄suksā̄ prathom suksā̄ ra yo̱ṇ̄g khe̱t̄ so̱ṇ̄g [A Study of Management Skills of School Administrators in Khao Chamao Network in Rayong Primary Educational Service Area Office 2 (Unpublished master's thesis)].* Burapha University, Chonburi, Thailand.

Naprom, T. (2015). *hwām̄samphan rawān̄g phāwa phū̄ nam kān̄ plīanplǣn̄g khoṇ̄g phūbo̱ṛihān̄ sathān̄ suksā̄rǣn̄g chǔn̄gchai nai kān̄ patibat ngān̄ khoṇ̄g khrū̄ kap prasitthiphon khoṇ̄g sathān̄ suksā̄ sangkat samnaknga̱n̄ khe̱t̄ phūnthī̄ kān̄suksā̄ prathom suksā̄ chanthaburī̄ khe̱t̄ nưng [Relationship between Tranformational Leadership of School Administrators, Job Motivation of Teachers and School Effectiveness under The Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 (Unpublished master's thesis)].* Burapha University, Chonburi, Thailand.

Pornsima, D. (2015). *Phalit chai læ phatthanā khrū yangrai chưng cha nam pai sū kān phœ̄m khunnaphāp phū rīan [How to use and develop teachers to increased student quality?].* Retrieved June 2018, From https://www.kroobannok.Com/76267.

Raven, B. H, & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and power.* New York : Academic Press.

Ritsantor, N. (2013). *Khwām̄samphan rawān̄g kān̄chai ʻamnāt̄ khoṇ̄g phūbo̱ṛihān̄ kap rǣn̄g chǔn̄gchai nai kān̄thamnga̱n̄ khoṇ̄g khrū̄ rong̱rīan prathom suksā̄ sangkat samnaknga̱n̄ khe̱t̄ phūnthī̄ kān̄suksā̄ prathom suksā̄ Chon Burī̄ khe̱t̄ sām [Relationship between The Power of Administrators and Teacher Motivation in Primary Schools under The Chonburi Primary Educational Service Area Office* 3 (Unpublished master's thesis)*].* Burapha University, Chonburi, Thailand.

Sakulhuha, D. (2014). *Kān̄suksā̄ phāwa phū̄ nam bǣp plīan saphāp khoṇ̄g phūbo̱ṛihān̄ rong̱rīan matthayommasuksā̄ sangkat ʻongkān̄ bo̱ṛihān̄sūanchangwatsakǣo [A study of Secondary School Administrators Transformational Leadership under Sakaeo Provincial Administrative Oraganization (Unpublished master's thesis)].* Burapha University, Chonburi, Thailand.

Suwan, S. (2016*). Kān̄ thāī ʻon̄ sathān̄ suksā̄ læ plīan sathāna khrū̄ pen phanaknga̱n̄ khoṇ̄g rat : panhā thī̄ kao mai thūk thī̄ khan [Transfer of school and teacher status As a state employee : The problem is not solved].* Retrieved June 2018, From https: //www.matichon.co.th/columnists/news_173459.

The Secondary Education Service Area Office 17. (2017). *Rāingān̄ phon kān̄damnœ̄n ngān̄ pracham pīngoppramān̄ Phǫ. Sǫ. so̱ṇ̄gphanhārǭihoksip samnaknga̱n̄ khe̱t̄ phūnthī̄ kān̄suksā̄ matthayommasuksā̄ khe̱t̄ sipchet [Annual Report of The Secondary Education Service Area Office 17].* Chanthaburi : The Secondary Education Service Area Office 17.

Wutthisuk, B. (2015). *Kān̄suksā̄ phāwa phū̄ nam khoṇ̄g phūbo̱ṛihān̄ sathān̄ suksā̄ thī̄ song phon to̱ rǣn̄g chǔn̄gchai nai kān̄ patibat ngān̄ khoṇ̄g khrū̄ phū̄ so̱ṇ̄ sangkat samnaknga̱n̄ khe̱t̄ phūnthī̄ kān̄suksā̄ prathom suksā̄ ra yo̱ṇ̄g [A Study of Administrator's Leadership Influencing to Teacher's Motivation under the Office of Rayong Primary Educational Service Area (Unpublished master's thesis)].* Burapha University, Chonburi, Thailand.