

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC LEADERSHIP AND TEACHERS' MOTIVATION IN
SCHOOLS AFFILIATED TO SECONDARY EDUCATION AREA OFFICES CHACHOENGSAO

ชญธนัน รุ่งโรจน์¹ และ อุไร สุทธิแย้ม²

Chayathanan Rungroj¹ and Urai Suthiyam²

ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

E-mail: ¹ Shangkoosi@gmail.com; ² : Urai.5694s@Gmail.com

Retrieved Feb 23, 2025; Revised April 8, 2025; Accepted April 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปโคเฮน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ภาพรวมความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความสัมพันธ์; โรงเรียนมัธยม

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the strategic leadership of teachers in schools, affiliated to the Chachoengsao Secondary Education Area Office 2) To study the motivation of teachers in schools affiliated to the Chachoengsao Secondary Education Area Office 3) To find out the relationship between strategic leadership and motivation of teachers in schools, affiliated to the Chachoengsao Secondary Education Area Office The sample group is civil servants and teachers in educational institutions affiliated to the Regional Office. Secondary Education in Chachoengsao 297 people Using the sampling method from opening the Cohen prefabricated table. Using multi-step sampling and simple sampling methods (Simple Random Sampling). Proportional to the size school A questionnaire was used as the research instrument The statistics used are frequency, percentage, average, standard deviation. Pearson Correlation Coefficient

The results found 1. Strategic leadership of school administrators affiliated to the Chachoengsao Secondary Education Area Office. 2. The motivation of teachers affiliated with the Chachoengsao Secondary Education Area Office was the highest overall 3. The relationship between strategic leadership and motivation of teachers in schools affiliated to the Chachoengsao Secondary Education Area Office was statistically significant at the level of .01

Keywords: Strategic Leadership; Performance Motivation; Relationships; Chachoengsao Secondary Schools

บทนำ

สังคมในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครองการศึกษาและวัฒนธรรมทำให้ประเทศไทยต้องดำเนินการปฏิรูปหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจระบบการเงิน การคลัง ปฏิรูปการเมือง ปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น สำหรับการปฏิรูปการศึกษานั้นได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการปฏิรูป 4 ด้าน ด้วยกัน คือ ด้านโรงเรียนและสถานศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านระบบการบริหารการศึกษา ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา ในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งการปฏิรูปการศึกษานั้นเป็นความคาดหวังของคนในสังคมว่าการศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญจะผลักดันให้ประเทศชาติรอดพ้นจากภาวะวิกฤตต่างๆ และยกระดับประเทศเข้าสู่คุณภาพมาตรฐานเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถใช้ศักยภาพ ดังกล่าว การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (ชาผิณะ แอหลัง 2561) นับได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาจะพบได้ว่า มีประชากร 10% จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา 40% ไม่ได้รับ

การสอนในภาษาที่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ส่วน 75% ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาได้ออกเรียนกลางคัน (ศูนย์วิจัยและพัฒนาเด็กและเยาวชน, 2562)

การที่โรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นต้องได้มีการแสดงออกถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม บุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์เหมาะต่อการที่โรงเรียนต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเข้ามาดูแล จัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าสู่โรงเรียนมากยิ่งขึ้น(กุลชลี จงเจริญ, 2562).

สภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ลำดับแรก ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการวิจัย และด้านการประกันคุณภาพของการศึกษา สอดคล้องกับ เนตรทราย โปรวะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย ให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครู ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนจึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากครูได้ปฏิบัติภารกิจงานวิชาการอย่างสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในงานวิชาการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง แต่กระนั้นการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ยังไม่ได้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น อาจจะเป็นเพราะว่าผู้นำของบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรครูมากนัก ส่งผลให้คะแนนจึงไม่สามารถที่จะเทียบกับระดับประเทศได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา เพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการวางแผนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา และที่จะสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถสร้างระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ดาฟท์ (Daft). (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมอง อนาคต รักษาความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ออกแบบวัฒนธรรมองค์การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่ทันที่ รับฟังและเข้าใจ ผู้ร่วมงาน สามารถกำหนดและใช้แผนกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์องค์การในอนาคต ประกอบไปด้วย

1. การกำหนดทิศทาง หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ

2. การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบเทียบกับผู้มีสมรรถนะสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารับฟังหรือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความ

ล้มเหลว” ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิมและความต้องการของลูกค้าตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การอนาคต

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ ได้กล่าวว่า “กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถทำลายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์” หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง สภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

จากข้อความข้างต้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรอิสระ เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐกร มั่นจิตต์ (2563) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาวะทางจิตใจที่มีแนวโน้มในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายมี หน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันไปจนสามารถทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Herzberg. (1956). เป็นหลักในการศึกษาของงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในโรงเรียน ความภาคภูมิใจในอาชีพครู การได้รับการยอมรับจากโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพครู เป็นต้น

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง รูปแบบและลักษณะของงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงมีความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการทำงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญเป็นต้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

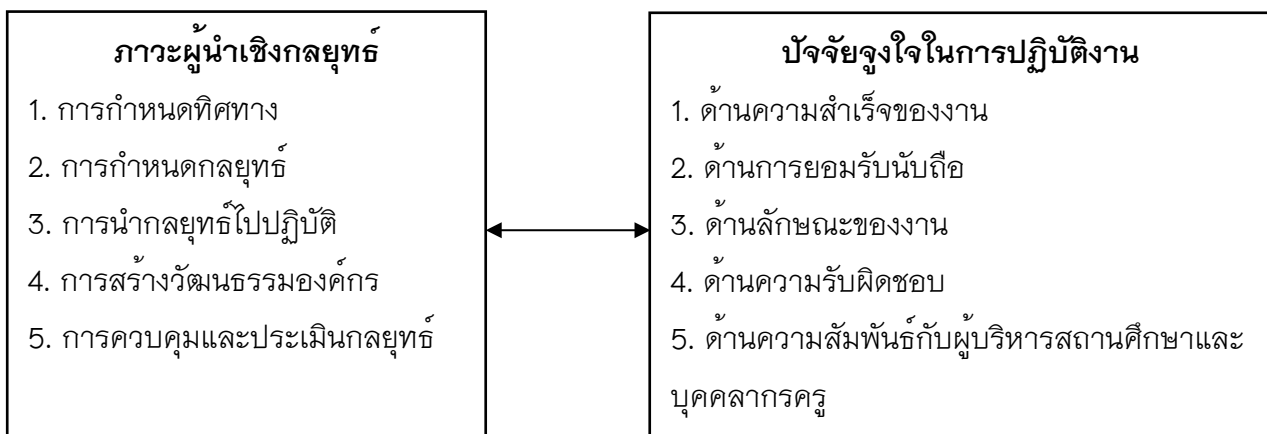
จากข้อความข้างต้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรตาม เพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีของ Strategic Leadership (Daft, Hambrick) และ Motivation (Herzberg, Maslow) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้สารสนเทศของการวิจัยที่สามารถสรุปอ้างอิงสู่ประชากร ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จากสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวน 1,379 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 297 คน (กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, 1988))

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) ได้ค่า 0.962 ซึ่งเกณฑ์ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ที่เหมาะสมจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทราเพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบดูความชัดเจนและการสื่อความหมายของภาษา มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดทิศทาง	จำนวน	5	ข้อ
2. การกำหนดกลยุทธ์	จำนวน	5	ข้อ
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	จำนวน	5	ข้อ
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	จำนวน	5	ข้อ
5. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์	จำนวน	5	ข้อ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน	จำนวน	4	ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	3	ข้อ
3. ด้านลักษณะของงาน	จำนวน	3	ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน	3	ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	จำนวน	3	ข้อ

สถานศึกษาและบุคลากรครู

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 – 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 – 3 ได้จำแนกออกเป็น 5 ด้านวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, : 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, : 314) ดังนี้

ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป	หมายถึง	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ตั้งแต่ 0.30 – 0.69	หมายถึง	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.	การกำหนดทิศทาง (x_1)	4.76	0.382	มากที่สุด	2
2.	การกำหนดกลยุทธ์ (x_2)	4.75	0.384	มากที่สุด	5
3.	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (x_3)	4.75	0.378	มากที่สุด	3
4.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (x_4)	4.75	0.424	มากที่สุด	4
5.	การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (x_5)	4.78	0.397	มากที่สุด	1
	ภาพรวม (x_{tot})	4.76	0.411	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D = 0.411) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ รองลงมาคือ การกำหนดทิศทาง รองลงมาคือ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ การกำหนดกลยุทธ์ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 2 สรุปภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.79	0.359	มากที่สุด	4
2.	ด้านการยอมรับนับถือ (Y_2)	4.77	0.396	มากที่สุด	5
3.	ด้านลักษณะงาน (Y_3)	4.79	0.402	มากที่สุด	3
4.	ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	4.84	0.324	มากที่สุด	1
5.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Y_5)	4.83	0.347	มากที่สุด	2
	ภาพรวม (Y_{tot})	4.80	0.308	มากที่สุด	

จากตาราง 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, $S.D = 0.308$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงาน ด้านที่มีค่าน้อยสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)
โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (y)					
	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	(Y_{tot})
(X_1)	0.650**	0.590**	0.538**	0.529**	0.728**	0.728**
(X_2)	0.650**	0.789**	0.762**	0.660**	0.584**	0.884**
(X_3)	0.590**	0.789**	0.686**	0.651**	0.652**	0.890**

(X ₄)	0.538**	0.660**	0.686**	0.690**	0.838**	0.896**
(X ₅)	0.529**	0.588**	0.651**	0.690**	0.812**	0.831**
(X _{tot})	0.785**	0.884**	0.890**	0.838**	0.813**	0.836**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.836^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₄) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.896^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (X₃) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.890^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ (X₂) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.884^{**}$) และด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (X₅) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.831^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง (X₁) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.728^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

1.1 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างการควบคุมและ ประเมินกลยุทธ์องค์การอย่างสมดุล, ผู้บริหารนำผลที่ได้มาจากการประเมินผล มาปรับปรุง และพัฒนา ความสามารถในการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการควบคุมความก้าว : ขององค์กร, ผู้บริหารสามารถแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นทำให้ระบบการทำงานได้มาตรฐานโดยใช้มาตรการในการ ตรวจสอบ กำกับ และติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการ และ ผู้บริหารมีการประเมินกลยุทธ์ตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตามลำดับ

1.2 ด้านการกำหนดทิศทาง พบว่า ผู้บริหารมีทักษะไหวพริบในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลสามารถคาดคะเน สภาพการณ์ของสถานศึกษาในอนาคต, ผู้บริหารกำหนดนโยบายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา, ผู้บริหารสามารถจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ ตามลำดับ

1.3 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและระยะยาวได้และมีการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมี

การประสาน ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามสถานการณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา, ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และ ผู้บริหารมีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ตามลำดับ

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการมี คุณธรรม จริยธรรม, ผู้บริหารสามารถสร้างค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี เป็นที่น่าไว้วางใจ และ ผู้บริหารสามารถปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรได้ ตามลำดับ

1.5 ด้านการกำหนดกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์โดยมีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภารกิจที่เหมาะสมกับโรงเรียนในยุคปัจจุบัน, ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงทิศทางขององค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม กับสภาพขององค์กร และ ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารนั้นมีการควบคุมและประเมินผลของการทำงานข้าราชการครูอยู่เสมอจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้น มั่นคงในการทำงานอยู่ตลอด อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการตัดสินใจ ของสภาพโรงเรียนที่ต้องการหรือมีเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต ที่ได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของกัณฑ์กัณฐ์ สุวรรณรัชภูมิ. (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นการทำงานหลาย หน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเป็นการช่วยเหลือองค์กรในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์กรเน้นการใช้แรงจูงใจและมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นบุคคลที่ใช้การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายและเน้นแบบสองทางทำงานโดยเน้นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้รวมถึงความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาทที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น การวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา ฮวดศรี. (2564). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

2.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ท่านยอมรับความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้น และเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย นอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบ, ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน, ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ท่านมีผลงานที่มีความโดดเด่น สามารถสร้างประโยชน์ให้สถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือท่านมีกระบวนการการทำงานของท่านมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและมีความคิดสร้างสรรค์ , ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และได้ทำงานสายงานที่ตรงกับความสามารถของท่านจนสามารถบรรลุจนสำเร็จได้ ตามลำดับ

2.4 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ท่านสามารถรับผิดชอบงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทุกครั้ง และท่านได้ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน และท่านได้ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน, ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาของครูไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูนั้นมีความชื่นชอบในการทำงานของผู้บริหารเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้นำ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐกร มั่นจิตต์ (2563) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาวะทางจิตใจที่มีแนวโน้มในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายมี หน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันไปจนสามารถทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัย

พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงมีสภาพการแข่งขันทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธรณ์ เชื้อชาติ. (2566). ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ควรให้ผู้บริหารยุคใหม่สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมกับสังคมปัจจุบันเพราะเป็นการสร้างความรู้สึกด้านบวกและก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรต่อไปในอนาคต

2. การกำหนดกลยุทธ์ ควรให้ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตที่แน่ชัดของการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อที่จะได้นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเป้าหมายและถึงความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้

3. ด้านความสำเร็จของงาน ควรให้ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัน เวลา ที่กำหนด และได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรจัดให้มีวัฒนธรรมการยกย่องชมเชยคณาครูที่ปฏิบัติงานดี เช่น การจัดกิจกรรมมอบรางวัลพิเศษให้กับคณาครูที่ปฏิบัติงานดี

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรที่จะมีการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. ควรได้มีการกำหนดแผนการดำเนินงานโดยกำหนดการดำเนินงานเป็นช่วงระยะเวลา เพื่อให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทราได้มีการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มศว*, 12(1), 189 –210.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2562). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(18), 1–12.
- ซาฟีนะ แอห์ลิ่ง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี(ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- ณัฐกร มั่นจิตต์และ กตัญญู หิรัญญสมบุญ. (2563). แรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย, *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 10 (2), 14–27.
- เนตรทราย โประวะ. (2567). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 219–232.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

พงศธรณ์ เชื้อชาติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 15 (3), 147 –
161.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วริษา ฮวดศรี (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, วารสารสิรินธรปริทรรศน์
จังหวัดฉะเชิงเทรา 22(1) : 103–117.

ศูนย์วิจัยและพัฒนาต้านตึกและเยาวชน. (2562). สถิติปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นจาก
<https://www.cydcenter.com/hot-issue>. เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568.

Daft, R. L. (2005). *Management*. New York: Thomson.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.