

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
Relationship Between Super Leadership and Working Motivation of the Teachers
under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office

เนติมา จิวประดิษฐกุล¹ และสุภาวดี ลาภเจริญ²
Netima Chiwpraditkun,¹ and Supavadee Lapcharoen²

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
¹Master of Education in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
E-mail: 6514470060@rumail.ru.ac.th

Received: February 4, 2024; Revised March 18, 2024; Accepted: March 24, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของโคเฮนและคณะซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the super leadership of the school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, 2) to study the working motivation of the teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, and 3) to study the relationship between the super leadership of the school administrators and the working motivation of the teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The samples used in this research were 333 teachers in the schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the academic year of 2023. The sample size was determined by using Cohen's Table and the samples were randomized by multi-stage sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The research findings were as follows.

1. The super leadership of the school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the overall was at a high level.
2. The working motivation of the teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office in the overall was at a high level.
3. The super leadership of the school administrators and the working motivation of the teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office had the positive relationship and the overall of the relationship was at a high level with the statistical significance at the level of .01.

Keywords: Super Leadership, Working Motivation, Relationship

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สะท้อนให้เห็นว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีความท้าทายด้านการอ่านหรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษาและไม่ได้ทำงานเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกดึงนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นความท้าทายที่สำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 13 หมายความว่า 12 กำหนดไว้ว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมทางด้านการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ สร้างสังคม และสร้างประเทศ ทั้งนี้ยังเป็นแนวทางหลักในการปลูกฝังให้สังคมเกิดคุณภาพและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 โดยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น เป็นเพราะการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศทั้งด้านวิชาการ เศรษฐกิจ ซึ่งสามารถยืนหยัดอยู่บนเวทีโลกได้ ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นถือเป็นกำลังสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาย่างทันสมัยและสอดคล้องกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง การให้การศึกษาอย่างมีศักยภาพของคนทุกวัยจึงถือเป็นภารกิจสำคัญของรัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการสร้างและพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพดังกล่าวข้างต้นนั้น ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการทำเช่นนั้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน ทุกด้าน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ถือเป็นผู้นำในสถานศึกษา ไม่ใช่มีพฤติกรรมที่มุ่งสั่งการผู้อื่น ซึ่งจะต้องมีความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการส่งเสริมความร่วมมือของทีมงานในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่แตกต่างและสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ (สายใจ ชูฤทธิ์, 2565)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,275 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้มาจากการกำหนดขนาดของตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูป Cohen, Manion and Morrison (2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ตัวอย่างจำนวน 333 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ระหว่างวันที่ 5 สิงหาคม-23 ธันวาคม 2566

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบ

- ความคิดเชิงบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำทักทายอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำทักทายอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำนวน 70 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกณฑ์การให้คะแนนระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 50 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท เกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือในการวิจัยและข้อคำถามที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยในแต่ละคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา การใช้สำนวนภาษา ที่ถูกต้อง เหมาะสม จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดระดับความสอดคล้อง (ไพศาล วรคำ, 2558) ดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่าไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนน -1

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าระหว่าง 0.8-1.0 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลักษณะ คล้ายกับกลุ่มที่ไม่ใช่กับตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item-total Correlation มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20-.80 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.989

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 333 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เอกสารแบบสอบถาม และลิงก์ (Link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2566

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการดำเนินการมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ผลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร จะนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ผลที่ได้จากการวัดค่าตัวแปร จะนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	เป็นคะแนนบ่งชี้ถึง ระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณา (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30-0.69 ขึ้นไป ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 ตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.02	0.77	มาก
2. การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง	4.09	0.86	มาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S	ระดับ
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.99	0.84	มาก
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.04	0.85	มาก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	3.99	0.85	มาก
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.02	0.84	มาก
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.03	0.84	มาก
รวม	4.03	0.81	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง รองลงมา คือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองและการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองและการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.33	0.59	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.25	0.59	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.59	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.28	0.64	มาก
5. ความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.74	มาก
รวม	4.24	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงานรองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	x_{tot}	y_{tot}
x_1	1.00													
x_2	.911**	1.00												
x_3	.932**	.933**	1.00											
x_4	.904**	.944**	.950**	1.00										
x_5	.898**	.926**	.941**	.951**	1.00									
x_6	.906**	.931**	.937**	.955**	.968**	1.00								
x_7	.893**	.916**	.937**	.936**	.950**	.948**	1.00							
y_1	.655**	.619**	.657**	.664**	.653**	.643**	.645**	1.00						
y_2	.627**	.573**	.631**	.627**	.633**	.635**	.623**	.868**	1.00					
y_3	.644**	.594**	.638**	.637**	.615**	.614**	.609**	.856**	.871**	1.00				
y_4	.710**	.675**	.705**	.710**	.694**	.688**	.682**	.758**	.741**	.793**	1.00			
y_5	.688**	.670**	.695**	.716**	.713**	.705**	.700**	.620**	.710**	.665**	.790**	1.00		
x_{tot}	.947**	.966**	.976**	.978**	.977**	.978**	.969**	.668**	.640**	.640**	.716**	.719**	1.00	
y_{tot}	.741**	.699**	.742**	.749**	.739**	.734**	.728**	.900**	.923**	.920**	.910**	.855**	.755**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง รองลงมา คือ การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองและการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองและการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงานรองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้รับการพัฒนาด้านตนเองก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง แนะนำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มี ทำงานด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความเข้มแข็งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz and Sims, 1989) กล่าวว่า ผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก เปลี่ยนเป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย โครงการและกิจกรรมที่รับผิดชอบ วางแผนการทำงานรวมถึงให้อำนาจ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาแก่บุคลากร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับบิตารัตน์ เอี่ยมเชิยม และปทุมพร เปียถนอม (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ในการวางตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผู้เสียสละ ทุ่เมเท กำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลรัช ยุทธวงศ์ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สังกัด สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรเห็นอัตลักษณ์ขององค์กร วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

เพื่อให้บุคลากรนั้นสามารถนำมาสร้างเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ โดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้การทำงานนั้นเป็นไปอย่างมีทิศทางและเป็นระบบที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร ตั้งขันติวิริยะ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการบริหารกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ลพบุรี สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้การสื่อสาร ที่ดี นำเสนอในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์แก่บุคลากรเพื่อให้ บุคลากรเกิดการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ ด้วยเจตคติที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ อัสสาภัย (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำด้วยตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจบุคลากรเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ให้การช่วยเหลือเมื่อต้องแก้ไขปัญหา และใช้ศิลปะในการดำเนินหรือตีความ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมถึง เลือกใช้วิธีการและเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาความดี ความชอบและการรับโทษสำหรับผู้กระทำผิด ด้วยความเป็นธรรม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร นำมาซึ่งความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำด้วยตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยระบบทีม โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษา ประชุมหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการประเมินความสำเร็จร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดสื่อสารกัน ด้วยความจริงใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยลดความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิไลวรรณ สีประสม และพนายุทธ เขยบาล (2566) ศึกษาพฤติกรรม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรม การสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความรัก ความประทับใจ และความผูกพันต่อหน่วยงาน จัดภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความรัก ตลอดจนรู้สึกสำนึกและรับผิดชอบ ชื่อเสียง ของสถานศึกษา รวมถึงมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ เสนาดี และคณะ(2566)

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรด้วยการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เข้าร่วมการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร แล้วส่งผลให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น พยายามและตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของรวิวรรณ กองสอน (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกสิ่งที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้าได้รับการยกย่องจากสังคมและการได้รับความสำเร็จ ความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา นาคไธสง (2562) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญ ยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ พยายาม ทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ประจักษ์ปรากฏเด่นชัด บรรลุตามเป้าหมาย เกิดความพอใจ ภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักภูมิใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารดำเนินงานโดยมีคำสั่งที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวก สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบเทคโนโลยีของสถานศึกษา รวมถึงชี้แจงโครงสร้างและรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ บุคลากรจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค พยายามแก้ไขโดยไม่ละทิ้งงาน อีกทั้งการได้รับไว้วางใจให้รับผิดชอบงานจึงทำให้เกิดความภูมิใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพและทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นำความรู้ความสามารถมาทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและขอมีระดับหรือตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น รวมถึงการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินอย่างชัดเจนและยุติธรรมเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาพร คำชนะ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้มีความเหมาะสม วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติหน้าที่ กระตุ้นให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการให้บุคลากรทำความเข้าใจความต้องการของตนเองและสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารส่งเสริม แนะนำบุคลากรให้ทำงานเป็นทีมและสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในผลจากการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณูกา สุวรรณรัตน์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรให้ข้อมูล สนับสนุน ส่งเสริม กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ
2. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำด้วยตนเองโดยการให้รางวัลและคำทนายอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรศึกษาความสามารถของบุคลากร และพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้ตรงตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล
3. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริม อำนาจความสะดวกให้บุคลากรในการสืบค้นข้อมูลและใช้ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ เพื่อนำผลไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำในทฤษฎีอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา นาคไธสง. สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2562.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565.
- ชูศรี วงศ์รัตน. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์, 2553.
- ณัฐธิดา สุธะเสนา. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2564.
- ถาวร ตั้งขันติวิริยะ และไตรรัตน์ สิทธิกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย,” วารสารครุศาสตรปริทรรศน์. 9, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 154-165.
- ธนพรรธ อนุเวช. แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564.
- จิตรรัตน์ เอี่ยมเชี่ยม และปทุมพร เปียถนอม. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2,” วารสารนาคบุตรปริทรรศน์. 14, 1 (มกราคม-เมษายน 2565): 101-110.
- นลธวัช ยุทธวงศ์. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร,” วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการท้องถิ่น. 7, 7 (กรกฎาคม 2564): 149-164.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545
- พิไลวรรณ สีประสม และพนายุทธ เขยบาล. “พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย,” วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2566): 378-396.
- ไพศาล วรคำ. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์, 2558

รวีวรรณ กองสอน. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2565.

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563

เรณูภา สุวรรณรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต, 2564.

วิมลพันธ์ ไวยคุนา. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2565.

วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานครราชสีมาเขต 2,” วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน. 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566):
56-69.

สมพงษ์ อัสสาภัย. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3,” วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9, 2 (กรกฎาคม-
ธันวาคม 2566): 178-185.

สายใจ ชูฤทธิ์. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
2565

สุชาติ เสนาสี และคณะ. “องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารวิจัย วิชาการ.
6, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566): 105-118.

อานุภาพ คำชนะ. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2565.

Cohen, L., L.Manion and K.Morrison. **Research methods in education**. 7thed. New York:
Routledge, 2011.

Manz, C. C., and H. P. Sims. **Superleadership; lead others to lead themselves**. New York:
Prentice-hall, 1989.