



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการ  
ของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

**Correlation Between Perception of Principal’s Leadership,  
Welfare Expectation and Work Performance Attention of  
Contract Teachers in Secondary School District Office, Bangkok  
Area 2**

สมพร พ่วงเพิ่ม<sup>1</sup>, โกศล มีคุณ<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา, ประเทศไทย

Somporn Pongperm<sup>1</sup>, Kosol Meekun<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>University of Phayao, Phayao, Thailand

✉: [poungpermsn@gmail.com](mailto:poungpermsn@gmail.com)

(Corresponding Email)

Received: 05 March 2025; Revised: 25 March 2025; Accepted: 27 March 2025

© The Author(s) 2025

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2) เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดชนิดมาตราประมาณรวมค่า 3 แบบวัดมีค่าความเที่ยง( $\alpha$ ) .768 ถึง .775 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับต่ำถึงปานกลาง 2) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังใน สวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 33% 3) การรับรู้ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านความ พร้อมเอาใจใส่การทำงานได้มากกว่าร้อยละ 25% 4) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังใน สวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายด้วยความ



เพียรพยายามอดทน และ ความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ได้น้อยกว่าร้อยละ 25%

**คำสำคัญ:** การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน, ความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

### Abstract

This research aimed to 1) find the relationship between the leadership perception of administrators, the expectation of school welfare, and the work intention of contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok, and 2) predict the work intention by the leadership perception of administrators and the expectation of school welfare of contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The sample group of the research were 130 contract teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area 2, Bangkok. The research instruments were 3 summated rating scales with reliability ( $\alpha$ ) 768 to .775. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The research results found that 1) The perception of administrators' leadership, the expectation of school welfare, and the intention to work had a low to moderate relationship. 2) The perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare predicted teachers' intention to work by 33%. 3) The perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare together predicted teachers' intention to work in terms of readiness to work by more than 25%. 4) The perception of administrators' leadership and the expectation of school welfare together predicted teachers' intention to work in performing assigned tasks with perseverance and teachers' intention to work in terms of completing various tasks with dedication by less than 25%.

**Keywords:** Perception of administrators' leadership, expectations of school welfare, teachers' work intention

### 1. บทนำ

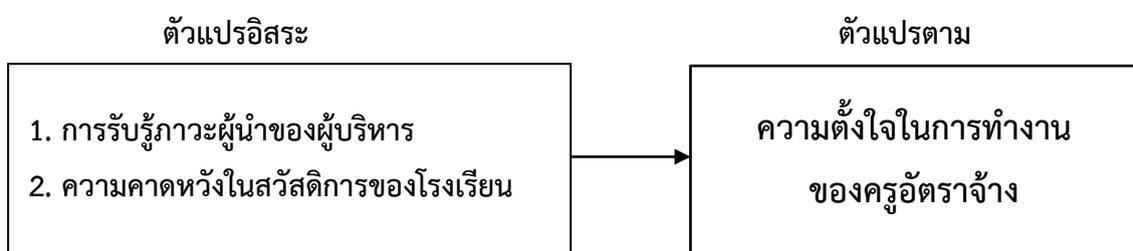
เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจทำงานจะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความตระหนักและมีกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องด้วยปัจจุบันโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือใหญ่พิเศษหลายแห่ง นักเรียนมีจำนวนมากกว่าอัตราครูหรือบุคลากรในโรงเรียน หรือแม้แต่ครูประจำก็มีไม่เพียงพอ จึงทำให้ต้องมีครูอัตราจ้างเพิ่มเข้ามา ปริมาณครูอัตราจ้างปัจจุบันมีจำนวนมาก จึงเกิดปัญหาหลายประการโดยเฉพาะปัญหาของครูอัตราจ้างคือ สอนในสถานศึกษาได้ไม่นาน

การทำงานไม่เต็มที่ มีการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง และส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา และเกิดการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษา ที่เป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติด้วยเช่นกัน ดังนั้นนับว่าครูอัตราจ้างมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน

ทั้งนี้เนื่องจากครูอัตราจ้างจะไม่ได้รับตำแหน่งทางราชการ หรือเงินเดือนที่มีการปรับขึ้นเงินเดือนเหมือนข้าราชการครูทั่วไป รวมทั้งการรับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และสวัสดิการคุ้มครองใด ๆ เหมือนข้าราชการ จะเห็นได้ว่าแม้จะมีข้อเสียเปรียบอย่างมากในการเป็นลูกจ้าง แต่มีบุคคลจำนวนมากยอมที่จะเสียเปรียบเพื่อแลกกับการมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ แม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะน้อย ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวันเพียงเท่านั้น สาเหตุเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานภาพของครูอัตราจ้าง ทำให้ครูอัตราจ้างมีการเข้า-ออกบ่อย ๆ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น หรือสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูต่อไปมีสถิติการเข้า-ออกของครูอัตราจ้างของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ดังนี้ โดยในปี 2562 มีครูอัตราจ้าง จำนวน 125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2, 2562 หน้า 3) ในปี 2564 มีครูอัตราจ้าง จำนวน 142 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2, 2564 หน้า 3) และลดลงในปี 2565 มีครูอัตราจ้าง จำนวน 49 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพ เขต 2, 2565)

ในการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายครูอัตราจ้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าปัจจัยที่น่าจะเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้มีหลายประการดังที่กล่าวมาแต่ที่น่าจะมีความสำคัญอย่างเด่นชัดคือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการที่จะได้รับ จึงเห็นความสำคัญของการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน กับความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 ผลการศึกษาจะทำให้ได้แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานตามท้องที่ที่ต้องการ

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการวิจัย



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2
2. เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานด้วยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรในการวิจัย** ได้แก่ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 120 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการทำงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบวัดความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และแบบวัดความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง แบบวัดดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Rating Scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

1. มีค่า IOC จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ .67 ถึง 1.00
2. มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ( r ) ตั้งแต่ .058 ถึง .605
3. มีค่าความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) .768 ถึง .775

## 4. ผลการวิจัย

### 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม (หรือภูมิหลัง) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพ 2 จำนวน 120 คน เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ โดยจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม เป็นหญิง (61.67%) ซึ่งมากกว่าชาย (38.33%) ส่วนใหญ่อายุ 26 – 30 ปี (72.50%) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (88.33%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (98.33%) ส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้างการ

สอน (86.67%) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี (68.33%)

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .172 ถึง .528 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง .01 ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ความตั้งใจในการทำงาน (Y)	การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X <sub>2</sub> )
ความตั้งใจในการทำงาน (Y)	1.00	.528**	.315**
การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )		1.00	.172*
ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X <sub>2</sub> )			1.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู

ก่อนที่จะวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู [ซึ่งมีทั้งที่เป็นตัวแปรรวม (Y) และตัวแปรย่อย(Y<sub>i</sub>)] ด้วยตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X<sub>1</sub>) และ ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน (X<sub>2</sub>) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (อย่างง่าย)ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทำนาย (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรถูกทำนาย (Y, Y<sub>i</sub>) ตั้งแต่ระดับต่ำ (r = .157, p<.05) ถึงระดับปานกลาง (r = .588, p< .01) แสดงว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”

ตัวแปร	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>
Y	1.00	.892**	.842**	.770**	.528**	.315**
Y <sub>1</sub>		1.00	.694**	.488**	.588**	.335**

$Y_2$	1.00	.459**	.452**	.157*
$Y_3$		1.00	.239**	.271**
$X_1$			1.00	.172*
$X_2$				1.00

### 2.2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานของครู ( $Y$ ) ตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู ( $Y$ ) ได้ร้อยละ 33.0 ( $R^2 = .330$ ) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า  $\beta$ ) เป็น .611 และ .287 ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรรวม ( $Y$ )

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า ( $\beta$ )	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	.611	6.355	.000
2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ )	.287	3.003	.003
$R^2 = .330$			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานของครู ( $Y$ )

### 2.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูระดับตัวแปรย่อย

1) ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงาน ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน ( $Y_1$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน ( $Y_1$ ) ได้ร้อยละ 37.0 ( $R^2 = .370$ ) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า  $\beta$ ) เป็น .301 และ .143 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทำนายความตั้งใจในการทำงานด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่ในการทำงาน ( $Y_1$ )

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า ( $\beta$ )	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	.301	6.925	.000

2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ )	.143	3.312	.001
--	------	-------	------

$$R^2 = .370$$

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน ( $Y_1$ )

2) ผลการวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน ( $Y_2$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน ( $Y_2$ ) ได้ร้อยละ 20.5 ( $R^2 = .205$ ) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า  $\beta$ ) เป็น .193 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน ( $Y_2$ )

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า ( $\beta$ )	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	.193	5.512	.000

$$R^2 = .205$$

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม อุตทน ( $Y_2$ )

3) ผลการวิเคราะห์ ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ ) ได้ร้อยละ 13.6 ( $R^2 = .136$ ) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า  $\beta$ ) เป็น .123 และ .109 ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การทำนาย ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ )

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า ( $\beta$ )	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )	.123	2.916	.004
2. ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ )	.109	2.609	.010

$$R^2 = .136$$

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ ความตั้งใจในการทำงานด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ )

ผลการวิจัยเป็นดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง พบว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยมีค่า  $r$  อยู่ระหว่าง .172

( $p < .05$ ) ถึง .528 ( $p < .01$ )

2. ผลการศึกษาการทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง

2.1 การวิเคราะห์เพื่อทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกัน สามารถทำนายความตั้งใจในการทำงาน ( $Y$ ) ได้ร้อยละ 33.0

2.2 การทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู 3 ด้าน(ย่อย) พบว่า

1) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกัน สามารถทำนายการแสดงออกถึงความพร้อม ความเอาใจใส่การทำงาน ( $Y_1$ ) ได้ร้อยละ 37.0

2) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) สามารถทำนายการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายามอดทน ( $Y_2$ ) ได้ร้อยละ 20.5

3) การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ( $X_2$ ) ร่วมกัน สามารถทำนายการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ ) ได้ร้อยละ 13.6

## 5. อภิปรายผล

**ประเด็นที่ 1** การวิจัยพบว่า “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน และความตั้งใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับต่ำถึงปานกลาง”

การวิจัยได้พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง (ค่า  $r=.528$  และ  $.315$  ตามลำดับ) โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูอัตราจ้างรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือมีความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มที่ความตั้งใจในการทำงานของครูมากหรือน้อยด้วย ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

**ประเด็นที่ 2** การวิจัยพบว่า “การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพฯ 2 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

ประการแรก การวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานของครู(รวม) ได้ร้อยละ 33 และการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ร่วมกันทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน (ด้านย่อยที่ 1) ได้ร้อยละ 37.0 ซึ่งสูงกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 25) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสาเหตุทั้งสองประการมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อตัวแปรผล (ความตั้งใจในการทำงานของครู) โดยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพล (น้ำหนักการทำนาย) ที่สูงกว่าความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน ผลที่ได้พบดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมของข้าราชการ เช่น โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) และวิเชียร ธรรมาธร (2547) ที่ต่างพบว่ามีตัวแปรทำนายที่เป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและการรับรู้สถานการณ์ทางสังคม (ตั้งแต่ 2 ถึง 8 ตัวแปร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมของข้าราชการที่ศึกษาโดยทำนายได้ตั้งแต่ประมาณ ร้อยละ 20 ถึง 70

ประการที่สอง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนาย ด้านการแสดงออกถึงความพร้อมความเอาใจใส่การทำงาน ( $Y_1$ ) ได้สูงกว่าด้านอื่น อาจเนื่องจาก การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลและจูงใจต่อครูซึ่งเป็นอัตราจ้าง กระตุ้นให้ครูอัตราจ้างเกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การบริหารงานของผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจะช่วยให้ครูอัตราจ้างทำงานได้ประสบความสำเร็จความสำเร็จได้อีกด้วย ส่วนความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียนก็ส่งผลต่อความเอาใจใส่การทำงานของครู เพราะสวัสดิการที่ได้รับเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูสามารถทำงานได้ดีและประสบความสำเร็จ ถ้าหากครูได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่มากและคุ้มค่าต่อปริมาณงานที่ได้รับย่อมจะทำให้ครูสามารถทำงานลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในประเด็นที่พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความคาดหวังในสวัสดิการของโรงเรียน สามารถทำนายด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ( $Y_3$ ) ได้ต่ำกว่าด้านอื่น อาจเนื่องจากครูอัตราจ้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ค่อนข้างมาก และค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย จึงส่งผลให้ความทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจในการทำงานนั้นไม่มาก อีกทั้งครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ต้องมาทำงานในวันที่ปิดภาคเรียนและไม่ได้หยุดพักการทำงานซึ่งส่งผลให้ครูเหนื่อยล้าในการทำงานและทำงาน อีกทั้งงานที่ครูได้รับส่วนใหญ่เป็นงานเอกสารที่ค่อนข้างมาก ส่งผลให้ครูไม่สามารถทุ่มเท ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร

## 6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ในส่วนของผลการวิจัย ผลการทำนายความตั้งใจในการทำงานของครูอัตราจ้างแม้จะเป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ร้อยละของการทำนายยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การนำไปใช้ในการอธิบาย หรือทำนาย จึงอาจยังหวังผลไม่ได้มากนัก

2. ประชากรเป้าหมายของการวิจัยนี้คือ ครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพฯ 2 การนำผลการวิจัยไปใช้ควรอยู่ในขอบเขตประชากรดังกล่าวด้วย

3. ผู้บริหารอาจนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติตนหรือสื่อสารที่ทำให้ครูอัตราจ้างได้รับรู้ภาวะผู้นำของตนอย่างชัดเจน และควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ครูอัตราจ้างจะได้รับด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อการทำนายความตั้งใจปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างให้ได้มากขึ้น การวิจัยอาจเพิ่มตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยแสวงหาจากการประมวลเอกสาร ตัวแปรที่น่าจะมีบทบาทสำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่ออาชีพ และ/หรือ ความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาการทำนายลักษณะทางจิตใจหรือพฤติกรรมของครูอัตราจ้างในด้านอื่นที่สำคัญ เช่น การพัฒนาวิชาชีพเพื่อการบรรจुरาชการ การใช้นวัตกรรมในการสอนที่ทันสมัย หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูให้มีความมั่นคงมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู*. ทูลอดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

วิเชียร ธรรมาธร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 1(2), 97-114.

อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1984). *The transtheoretical approach: Crossing traditional boundary of change*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.



Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.