

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3
Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators
and Teachers' Performance and Motivation Chonburi Campus 3

ณัฐกฤตา จันทร์บุญ

Natkritta Junboon

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353102075.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 1,165 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 289 คน ด้วยการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of the school administrators United Campus, Chonburi 3 2) to study the motivation for teachers' performance. United Campus, Chonburi 3 and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance motivation. United Campus Chonburi 3. This research methodology was descriptive research. The population consisted of 1,165 teachers of the United Campus, Chonburi 3, the sample group used in the research was 122 teachers of the United Campus, Chonburi 3, by comparing Crazy and Morgan tables. and perform stratified random sampling The instrument used in this research was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean standard deviation , and Pearson's correlation coefficient.

Major finding:1) Transformational leadership of educational institution administrators United Campus, Chonburi 3. In the overall and each aspect were a high level. 2) Teacher's motivation for working Chonburi Campus 3. In the overall and each aspect had a high average level. and 3) There was significantly relationship between the change leadership of the school administrators and the teachers' performance motivation. United Campus Chonburi 3 Provincial Education Office at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดยนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลนั้นจัดให้มีการเรียนฟรี 15 ปี เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา และที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติ ดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) โดยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยระบบการศึกษาไทย ที่ยังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการ จัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ซึ่งขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการ มีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 7-8)

องค์การทางการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการดำเนินการขององค์การเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทาง ที่ต้องการผู้นำต้องเป็นหลักในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหลักการบริหารได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหาร ที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การเงิน (Money) และการจัดการ (Management) และถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (ธวัชรัตน์ ใบบัว, 2555: 1) ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานเพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์และเป็นจุดรวมของสมาชิกในองค์การเป็นส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่า ขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติในองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ (ไพโรสุตา หมั่นหาดี, 2556: 1) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีส่วนช่วยให้เกิดการผลักดันองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยตัวแปรที่สำคัญ คือ ผู้นำที่สามารถหรือมีความเป็นผู้นำนั่นเอง ถ้าผู้นำทุกองค์การล้วนมีภาวะผู้นำ (Leadership) จะส่งผลเป็นอย่างมากที่จะเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและจัดการองค์การ โดยที่ภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติการดำเนินงานขององค์การในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัวแล้วงานต่าง ๆ ของหน่วยงานย่อมดำเนินงานไปได้โดยด้วยดี ราบรื่นและก้าวหน้า ปราศจากปัญหาและข้อขัดแย้งในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารนั้นขาดความเป็นผู้นำในตัวแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายในหลาย ๆ ด้านทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ทิศทางในการปฏิบัติงานภายในองค์การนั้น (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 8)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้นำ เป็นผู้จูงใจให้บุคคล ปฏิบัติงานให้เกิดความคาดหวัง และยังเป็นการบริหารที่มุ่งยกระดับทัศนคติของครู เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้มีประสิทธิผล ซึ่งทำให้ผู้บริหาร และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจให้แง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนัก เรื่องพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สนใจของนักวิชาการในการบริหารงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลใน องค์การให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่เป็นเครื่อง ชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งพฤติกรรมการบริหารจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย (Bass and Avolio, 1994: 3-4 อ้างถึงใน เขาวนิ อู่รอด, 2557: 3) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและ กำลังใจ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในองค์การนั้น เพื่อรักษาครูหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็น เวลานาน ตลอดจนต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานในองค์การหรือในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พุฒเททั้งร่างกายและจิตใจ เสียสละเวลาของตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ให้แก่องค์การ และนำพา องค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ภารดี อนันต์นารี, 2551: 112)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความ พึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นารี, 2552: 12) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959: 25) ได้กล่าว ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงเพียงเท่านั้น ปัจจัยที่ใช่ในการบำรุง จิตใจนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ทั้งหมด ดังนั้นในกระบวนการจูง ใจต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้อง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อ ความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็ม ใจ พุฒเทกำลังกายความคิดและนำพาองค์การให้ พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ศิริภรณ์ วงษ์สุวรรณ, 2557: 3)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น ตัวกำหนด ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองมีอยู่บริหารงานให้เต็มกำลังความสามารถ และจะต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร คงยะมาต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 (2564) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน มีจำนวนครูและผู้บริหาร 1,165 คน มีนักเรียน 21,008 คน โรงเรียนเหล่านี้แยกตามขนาดโรงเรียนได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน และจากการบริหารงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการบริหารงานเนื่องจากสาเหตุตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุ การย้ายโอนอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ซึ่งครูมีภาระการสอนมากเนื่องจากต้องเตรียมการสอนอีกทั้งต้องปฏิบัติงานนอกเหนืองานที่ได้รับ เช่น งานพัสดุ การเงิน และงานเอกสารต่าง ๆ อีกมากมาย จึงส่งผลทำให้ครูปฏิบัติงานสอนได้ไม่เต็มที่จากสภาพปัญหาข้างต้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดการโน้มน้าวจิตใจ หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านจัดการเรียนการสอนด้วยความตระหนักรู้ในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จึงได้มีมาตรการในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูปฏิบัติการสอน เพื่อให้ปฏิบัติงานงานอย่างมีความสุขและเต็มตามความสามารถ(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตชลบุรี 3 อันจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยใช้แนวคิดทฤษฎี ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ได้แก่
 - 1) การสร้างบารมี
 - 2) การสร้างแรงดลใจ
 - 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ
 - 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่นตามเป็นรายบุคคล

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมา 5 ด้าน (ปัจจัยกระตุ้น) เพราะตรงกับบริบทของโรงเรียนในสังกัด สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 1,165 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) เพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959: 25) ประกอบด้วย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

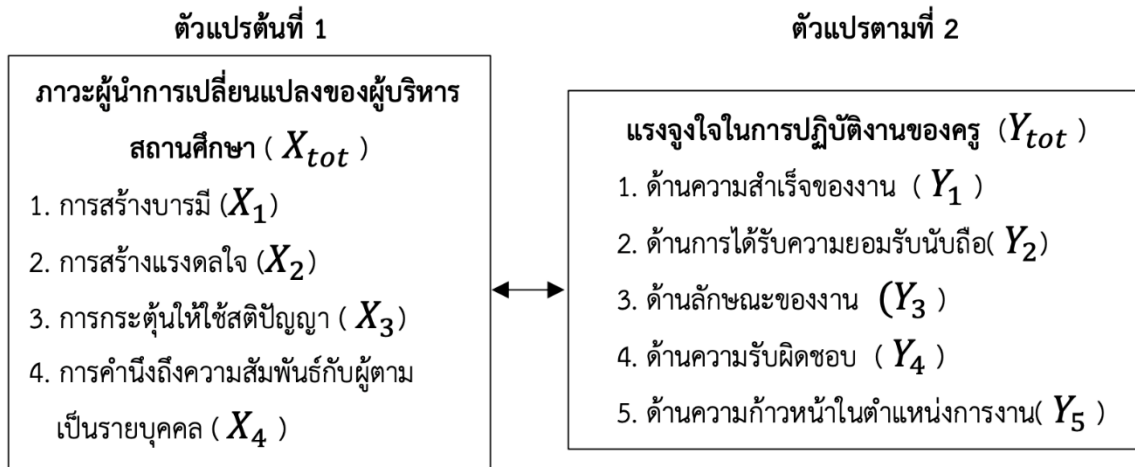
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงคลใจ และการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้อื่น ผู้บริหารประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้อื่นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเป็นประจำ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้จนประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้จนประสบความสำเร็จ

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้นและผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการความ

สามารถ และความปรารถนา และผู้บริหารให้ความสนใจต่อผู้ร่วมงานที่มีปัญหา และไม่ได้รับความสนใจหรือไ้วางใจจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลด้วยความจริงใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง และท่านได้ตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท จนสามารถทำสำเร็จลุล่วง

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานจะช่วยให้คุณได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และท่านพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวท่านเองตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน

2.4 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานตามปกติอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ สถานศึกษามีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาของท่านได้ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างสูง ($=0.69^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเกิดจากสาเหตุเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านความรู้ความสามารถ กระบวนการและทักษะในการบริหาร และทัศนคติหรือเจตคติในการบริหารการศึกษาที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งปัจจัยนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) โดยระบุว่าให้มีการประสานการดำเนินงาน กระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายของสถาบันเป็นศูนย์กลางผู้บริหาร สำนักงาน ดังนั้นจึงส่งผลทำให้ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เพื่อสนองนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ทัศนคติและเจตคติในเรื่องของการบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในสังกัด โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ เพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและการศึกษาท้องถิ่น ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีค่านิยม เจตคติในทางที่ดีขึ้นสูงขึ้น ซึ่งการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานบรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนเองและเสียสละเวลาส่วนตน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย สุภารัตน์ บุชบา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยนาตยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าลงมือทำ ส่งผลให้มุมมองของผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีเหตุมีผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความศรัทธาและยอมรับในตัวของผู้บริหารรวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าว จิตใจใฝ่ค้นคว้ามีความคิดเห็นคล้ายคลึงตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรธน์ จิตต์ปราณี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างแรงศรัทธา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจูงใจให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการชักจูง จูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างเจตคติที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญว่าเป้าหมาย และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อที่จะส่งผลทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะเป็นผู้บุกเบิก มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุน ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม จุสนิธ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ด้านการสร้างแรงศรัทธา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ปัญญา (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านการสร้างแรงศรัทธา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูเล็งเห็นและให้ความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอในระหว่างขั้นตอนปฏิบัติงาน เพื่อคิดค้นหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ มีการกระตุ้นให้เกิดทักษะกระบวนการในแก้ปัญหาโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นออกมา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นว่าปัญหาทุกปัญหานั้นสามารถแก้ไขให้สำเร็จได้โดยใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาของทุกคนในองค์กรนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของภักธิธา วังบัว (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุดา วรรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนภายในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน มีความศรัทธาเลื่อมใสและตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจและรับฟังยอมรับความเป็นบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ ทับทอง (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุกลงไปด้วยดี และลักษณะของชิ้นงานขณะที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ทำให้การดำเนินปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลรวมไปถึงการได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์วิท กล้าหาญ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาจากครูนั้น ได้เกิดทักษะกระบวนการในการนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตลอดจนเกิด ความพึงพอใจในชิ้นงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาดยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับคำชมและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนภายในสังคมนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุครัตน์ บุชบา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤตดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤตดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ อภิภู (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำการโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจในการทำงานในทางที่ดีให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ อภิบาลศรี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร คงะยามาศ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลทำให้ครูเกิดความปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริดา จันทะวงษา (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชานั้นได้มอบหมายหน้าที่หรือตำแหน่งการงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากตามความถนัด ความสนใจ อีกทั้งมีการส่งเสริมการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ ทำให้แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริภรณ์ วงษ์สุวรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสทวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคือครูนั้นเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้ส่งผลให้งานที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑลนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. ประเด็นเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

1.2 การสร้างแรงตลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และมีการเสริมแรงให้ขวัญและสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ตลอดจนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาความต้องการของครูว่ามีความต้องการอะไร เอาใจใส่ต่อครู สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ประเด็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน ครูควรช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ และกระตุ้นให้มีการช่วยเหลือร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ ครูควรได้รับการชื่นชมและการแสดงความยินดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ และยอมรับว่าอาชีพครูนั้นเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.3 ลักษณะของงาน ครูควรมีวิธีการดำเนินงานและเป้าหมายที่ชัดเจนกับการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบและความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูด้วยการมอบหมายงานให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายด้านได้ด้วยความเต็มใจ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานศึกษาหรือโรงเรียนควรมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เขาวนีย์ อยู่รอด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัลรัตน์ ไบบัว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพโรสุตา หมั่นหาดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวรรธณ จิตต์ปราณี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศิริภรณ์ วงษ์สุวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
- สิริรัตน์ อภิบาลศรี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุขุม จุสนิห. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Utilizing human resources*. (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organization*. (5th ed.). Englewood Cliffs, New York: Free Press.