

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
The relationship between transformational leadership of school administrators
and the work motivation of teachers
under Chiangmai Primary Educational Service Area office 5

พลอยภัทรสรณ์ อุทธิยาเส้า

Ployphatsorn Uttiyasao

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Master of Education Bangkokthonburi University

email: ployphatsorn07@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 111 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มชั้นภูมิ จำนวน 92 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

ABSTRACT

These objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of school administrators under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5 (2) to study the work motivation of teachers under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5; and (3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and the work motivation of teachers under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5.

Research methodology was survey research. The population were 111 teachers in schools under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5. Sample was obtained via stratified random sampling technique, comprised of 92 teachers. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instrument uses for data collection was a 5-level rating scale questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and Pearson's correlation coefficient.

Major findings were as follows: (1) the transformational leadership of school administrators under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5 overall was at high levels ; (2) the work motivation of teachers under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5 overall was at high levels ; and (3) the relationship between transformational leadership of school administrators and the work motivation of teachers under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5 was negative correlation coefficient, at high level with statistical significance at .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Chiangmai Primary Educational Service Area Office 5

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมของโลก นับตั้งแต่ในยุคของการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม จนกระทั่งถึงยุคของความรู้หรือเทคโนโลยี ซึ่งในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมาพบว่าความสำเร็จของกลุ่มของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้นำ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือของสมาชิกในกลุ่มเหล่านั้นความหมายส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการนำ การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ ภาวะผู้นำมีความหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญคือพวกเรามนุษย์ทุกคนสามารถจะมีภาวะผู้นำได้สามารถนำได้ตลอดเวลา นอกจากนั้น “ผู้นำที่ดี” จะช่วยทำให้ความฝันของมนุษย์เราเป็นความจริง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 57)

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการเติบโต และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม ในทางกลับกัน ความตกต่ำของเศรษฐกิจโลกมีสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมามากมาย องค์การ ที่มีรากฐานทางด้านสังคม วัฒนธรรมด้านการศึกษาที่แข็งแกร่งก็จะปรับตัวและสร้างความอยู่รอดได้ ในทางกลับกันองค์การที่มีกระบวนการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ในสังคมที่อ่อนแอจะเกิด ความสับสนวุ่นวาย ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์การเพราะผู้นำจะเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การด้านการศึกษา จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 - 2559 ที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อให้คน

ไทยมีความสุข ทั้งตนเองได้ และก้าวทันโลกโดยรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้ และเทคโนโลยี ได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสมมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการ มีคุณธรรมและความ ซื่อสัตย์สุจริต (สมัชชา จันทรแสง, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นผู้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการ บริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยึดหลักประชาธิปไตย ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการร่วมทำงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในการคิด การทำงาน การวางแผน และร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากสังคมในฐานะของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและคาดหวัง อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคคล ฝ่ายต่างๆโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะ สามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคนให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของ สถานศึกษา (มาซีเต๊ะ บีมา, 2557)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักวิธี สร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคคลในองค์กร เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อ หน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรมี ผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การหากบุคลากรในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ ที่เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นหน่วยงานมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ (Steer, 1977: 211)

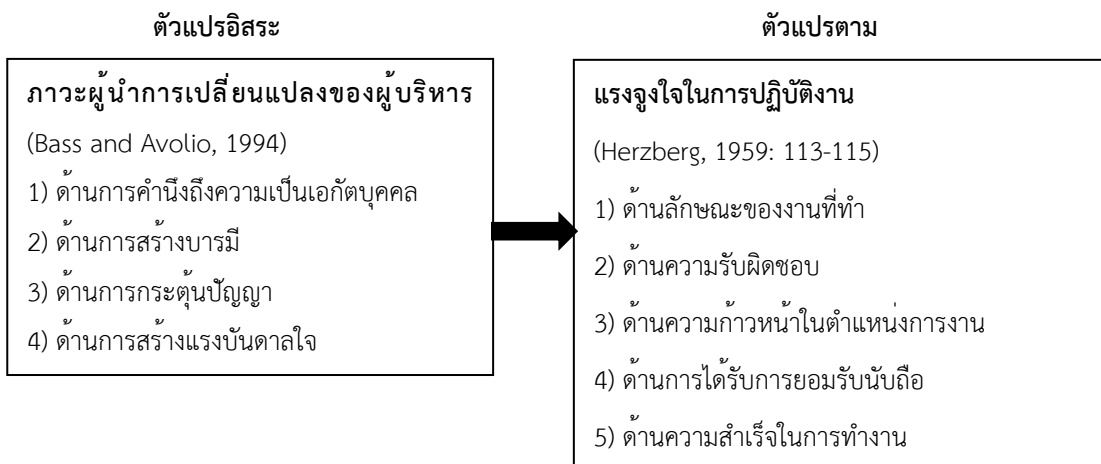
ในฐานะที่ข้าพเจ้าเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 และมีเพื่อน ครูที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน ได้แลกเปลี่ยน และแชร์ประสบการณ์ปัญหาที่พบในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารแต่ละคนจะมีบุคลิก และทักษะการบริหารที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารในแต่ละครั้ง ครูก็ต้องปรับรูปแบบการทำงานตามไปด้วย จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในที่นี้ครูเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถบริหารงาน โรงเรียนได้ดี บรรลุตามเป้าหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน 4 ด้าน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) คือ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล 2) ด้านการสร้างบารมี 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) เรื่องปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน 4 ด้าน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และอะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) คือ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล 2) ด้านการสร้างบารมี 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) เรื่องปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงานที่ทำ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในตำบลม่อนจอง อำเภออมก๋อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 111 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในตำบลม่อนจอง อำเภออมก๋อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 92 คน ตามโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วย

- 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล
- 2) ด้านการสร้างบารมี
- 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา
- 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959: 113-115) เรื่องปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย

- 1) ด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่างๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำแนวคิดหลักการและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูโรงเรียนในตำบลม่อนจอง อำเภออมก๋อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 92 คน จำแนกเป็นเพศชาย 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และเพศหญิง 72 คน คิดเป็นร้อยละ 78.26 ส่วนใหญ่อายุ 30 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.48

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นปัญญา ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.31$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.32$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.34$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.24$)

2.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกถึงต้องการของแต่ละคน ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.65$) ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.70$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกินอกกรอบ ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.54$)

2.2 ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี เมื่ออยู่ในสถานการณ์คับขัน ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.73$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคีในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.71$) ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.76$) ผู้บริหารไม่เปิดเผยความลับของครูและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูรับรู้ถึงศักยภาพ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.66$)

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.73$) รองลงมาคือ ผู้บริหารฝึกให้ครูแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่คับขัน ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.75$) เมื่อเห็นว่าปัญหายากแก่การตัดสินใจ ผู้บริหารจะเข้ามาช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.73$) ผู้บริหารให้ครูฝึกคิดและทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของครูที่จะทำให้บ่อนทอนความรู้สึกหรือเสียความมั่นใจ ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.68$)

2.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.72$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่างานที่มอบหมายไปมีความสำคัญ ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.71$) ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.71$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าของตนเอง ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.68$)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.35$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.41$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.31$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.36$) และด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.27$)

3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับงานในปริมาณที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.69$) รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานที่ท่านชอบ ที่สนใจ และมีความเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.72$) ท่านได้ใช้ความรู้

ความสามารถตามที่ท่านได้เรียนมา มาใช้กับการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.70) ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.72)

3.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านทำงานได้ดีในด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.75) ท่านทำงานได้ดีในด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.79) ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถบริหารจัดการทั้งงานส่วนตัวและส่วนรวมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.73)

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการประเมินของท่านอยู่สูงกว่าระดับมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.72) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.76) งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.77) ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับผลงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านได้รับโอกาสให้ร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.70)

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้เผยแพร่ผลงานต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.72) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและนโยบายสำคัญของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.67) ผู้บริหารมักมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่าน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลงานของท่านถูกนำไปประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.82)

3.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมมักขอคำแนะนำในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตจากท่าน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.74) รองลงมาคือ ผลงานของท่านเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.77) ผลงานของท่านที่ประสบความสำเร็จ เกิดจากท่านได้นำเอาความรู้ ความสามารถของตนเองมาใช้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.77) ผู้บริหารและครูมีส่วนช่วยทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลงานของท่านประสบความสำเร็จและได้รับคำชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.67)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับสูงมาก ($r = -.242$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) กับความสำเร็จในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับสูง ($r = -.455$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การสร้างบารมี (X_2) กับ การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ($r = -.003$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประกอบกับมีประสบการณ์การทำงานมานาน จึงสามารถนำความรู้จากการอบรมและประสบการณ์ของตน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดีขึ้นยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีทักษะความสามารถในการกำหนดแผนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยีหะมะ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการตั้งใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ สุนันทวิช (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่แสดงบทบาทของตนอย่างชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร พัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปกครองผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า ผู้บริหารพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิมพร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวัง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากว่าเมื่อครูได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่สำคัญหรืองานที่ไม่เคยได้รับมอบหมายมาก่อน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีอำนาจการตัดสินใจอย่างอิสระ ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและเสร็จสิ้นด้วยดี รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน รู้จักที่จะป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานเพิ่มเติม ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวละครในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็สามารถทำให้ครู ขับเคลื่อนงานนั้น และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาจจะไม่ค่อยมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูมากนัก การปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน ความก้าวหน้าเจริญในตำแหน่งงาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งการได้รับค่าขึ้นขมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง เกิดจากการ

ทำงานของตนเองมากกว่าการสนับสนุนจากผู้บริหาร และต่างกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ระดมความร่วมมือผูกพันต่อโรงเรียนและจะสามารถทำงานได้ดี และต่างกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับนโยบายมาจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงได้มอบหมายภาระงานให้แก่ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เคารพและให้เกียรติครู ซึ่งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะคอยให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาให้แก่ครูอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานทุกประเภท รู้สึกเท่าเทียม และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูสามารถดูแลรับผิดชอบงานได้
2. ผู้บริหารไม่ควรวิจารณ์ความคิดเห็นของครูที่จะทำให้บ่อนทอนความรู้สึกหรือเสียความมั่นใจ เพื่อให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ
4. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่สำคัญของโรงเรียน
5. ผู้บริหารควรนำผลงานของครูไปประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ เพื่อให้ครูเกิดความ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5
3. ควรทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- มาชีเต๊ะ บีมา. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัฐนันท์ สุนันทวนิช (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมัชชา จันทร์แสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oak : Sage.
- Herzberg, Ferderick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). *Determining Sample Size For Research Activities, Educational and Psychological Measurement*. 30(3):608 - 610.
- Steer, R. M. and L. W. (1977). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York: McGraw –Hill.