

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND TEACHERS' WORKING MOTIVATION IN BANGLAMUNG 1 SCHOOL NETWORK
UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สุทธิดา ดอกไม้เทศ

Sudtida Dokmaitad

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: 6533100183@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 136 คน วิธิดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the transformative leadership of administrators in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3; (2) to study the teachers' working motivation in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3; and (3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and teachers' working motivation in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3.

This research was a survey research. The population were 210 teachers in the Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The sample, totaling 136, was obtained via stratified random sampling technique. The research method consisted of 4 steps: (1) study relevant documents and research; (2) create research instrument; (3) collect data; and (4) analyze data. The instruments used for data collection were a 5-point rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. and Pearson's correlation coefficient.

The results of research were found: (1) the transformative leadership of administrators in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, overall and aspect were at high level; (2) the teachers' working motivation in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, overall and aspect were at high level; and (3) relationship between transformational leadership of administrators and teachers' working motivation in Banglamung 1 school network under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, overall had a positive relationship with statistically significant at the .01 level.

Keywords: Relationship, Transformational leadership, Teachers' Working Motivation, Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเป็นสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา รวมทั้งมีความมุ่งหมายที่ต้องการเห็นการศึกษาไทยมีศักยภาพโดยเป้าหมายหลักของการศึกษาคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโดยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการปฏิบัติงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ที่ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยสำคัญคือแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันคือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ เป็นผู้มีความคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่มี

ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553: 15) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990: 9-16 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ ซาลีเครือ, 2559: 30-32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจผู้ร่วมงานไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตามในเรื่องการแสดงออกหรือการปฏิบัติตน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำกระตุ้นจูงใจผู้ตามไม่ให้เห็นประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน

Hersey and Blanchard (1970: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนไปความเป็นผู้นำและรูปแบบกระบวนการต้องเปลี่ยนไปด้วย ดังนั้น ผู้นำในระบบการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ โดยผู้นำที่มีลักษณะที่กล่าวมา คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น และผู้บริหารต้องอาศัยครูเป็นบุคคลสำคัญในการทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าที่ทำตำแหน่งหน้าที่การงาน Vroom (1970: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจางาน หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้

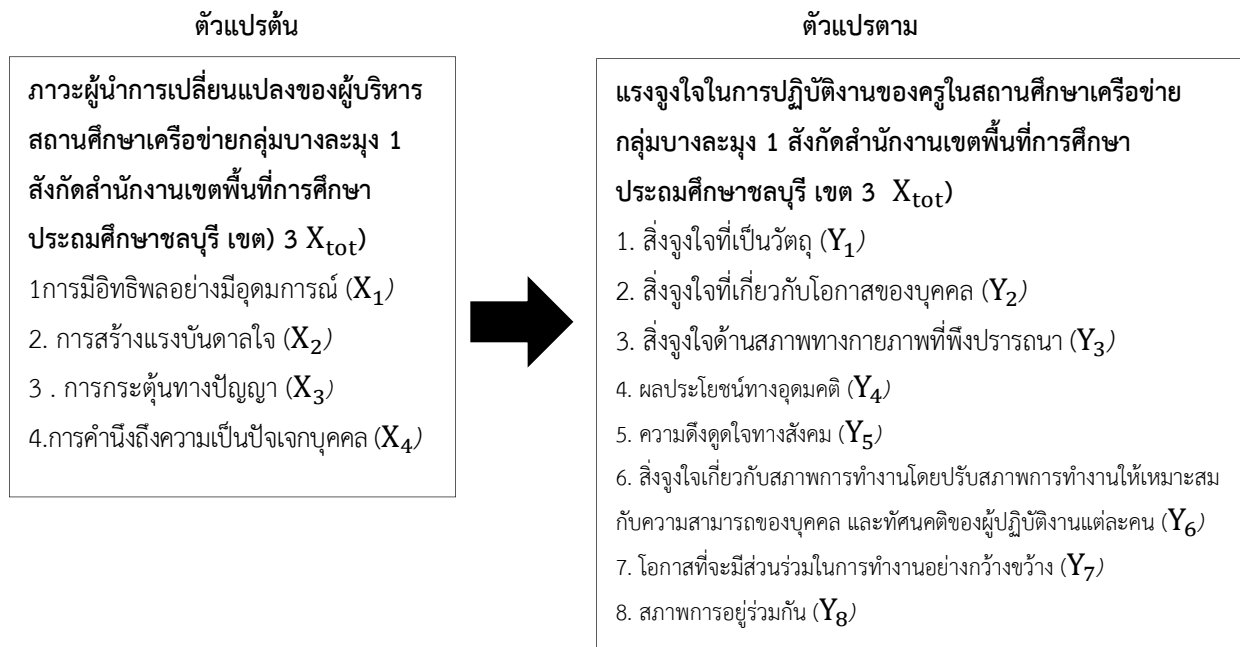
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และกระบวนการบริหารของตนเองมากยิ่งขึ้น

โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 210 คน ประจำปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษาสูงสุด 3) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert's Five Rating Scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ นำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นข้อคำถามที่เหมาะสมกับงานวิจัย สร้างเป็นเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสม และความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงข้อสังเกต ข้อเสนอต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

3.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาข้อคำถามว่ามีความตรงตามเนื้อหาหรือไม่ แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาตรวจสอบและทำการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (160-161 :1984

3.5 นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาในเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการขอความร่วมมือจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ไปยังครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองตามวันเวลาที่นัดหมาย

4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)

5.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1970: 190) ดังนี้

5.00 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4.49 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3.49 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2.49 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.49 – 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient correlation) โดยมีเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2553: 377) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ถึง 0.29 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

6.1 สถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) หรือหาค่า Index of Item Objective Congruence : IOC

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Analysis

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน (n=136)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	42	30.88
30 - 40 ปี	65	47.79
41 - 50 ปี	18	13.24
50 ปีขึ้นไป	11	8.09
รวม	136	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	97	71.32
สูงกว่าปริญญาตรี	39	28.68
รวม	136	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	76	55.88
10 - 30 ปี	51	37.50
มากกว่า 30 ปี	9	6.62
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 71.32 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

(n=136)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	3.97	0.75	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.05	0.71	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.00	0.73	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.01	0.76	มาก	2
รวม	4.00	0.74	มาก	

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณา รายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่าย กลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

(n=136)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Y_1)	3.99	0.75	มาก	8
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Y_2)	4.05	0.72	มาก	3
3. สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Y_3)	4.07	0.75	มาก	2
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Y_4)	4.00	0.78	มาก	6
5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Y_5)	4.08	0.68	มาก	1
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพ การทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (Y_6)	3.99	0.74	มาก	7
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (Y_7)	4.01	0.78	มาก	5
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (Y_8)	4.04	0.70	มาก	4
รวม	4.03	0.79	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความตั้งใจทางสังคม (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.68) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.75) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.71) สภาพการอยู่ร่วมกัน (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.70) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.78) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.78) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงาน ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.74) และสิ่งจูงใจ ที่เป็นวัตถุ (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

(n=136)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.031	.013	.140	.184*	.028	.120	.141	.137	.146
X ₂	.053	.460**	.064	.042	.010	.148	.147	.570**	.364**
X ₃	.043	.162	.299**	.194*	.435**	.089	.186*	.101	.235**
X ₄	.048	.018	.035	.096	.075	.075	.066	.064	.098
X _{tot}	.038	.201*	.006	.225**	.192*	.121	.025	.247**	.339**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .339**

อภิปรายผล

ผลวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนและจูงใจบุคลากรให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เคารพและให้เกียรติบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงสภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้นด้วยการที่ผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นทางปัญญากับครูทำให้ครูเคารพ และเกิดคาดหวัง พัฒนาความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สำนึกและเห็นคุณค่าของ

การทำงาน โดยไม่หวังเพียงผลตอบแทนส่วนตัวเป็นสำคัญแต่มุ่งส่งเสริมครูในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม งานงานบรรลุเป้าหมาย สร้างความภาคภูมิใจมุ่งมั่นที่จะยกระดับความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานและคุณธรรมของครูให้สูงขึ้นและมีภาวะผู้นำในตนเองนำไปสู่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมมีการวางแผนในการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน (ทิพวัลย์ ชาลีเครือ, (101 :2559) เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร (2564: 109-110) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้วนศักดิ์ สิทธิ (71-72 :2561) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพันธ์ุ หันจางสิทธิ์ (201 :2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ทั้งงานในหน้าที่การสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของครูเพราะต้องคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา จันทา (195 :2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาพล จันลา (329 :2563- (330) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศชกร แสนสุวิรงค์ (121-122 :2562) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ . 01อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่จะสูงด้วยและในทางกลับกัน หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจะต่ำด้วย ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแรงจูงใจในการช่วยพัฒนาครู พัฒนาคุณภาพงานพัฒนาองค์กร และพัฒนาประเทศได้โดยผู้บริหารได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารต้องทำให้ครูรู้สึกเห็นความสำคัญเห็นคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร ตระหนักถึงการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ครูมีแรงผลักดันในการทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจและนโยบาย คณะครูเกิดความร่วมมือที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการได้ร่วมกันคิดร่วมกันแก้ปัญหา ตลอดจนยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพันธ์ุ หันจางสิทธิ (201 :2561ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05และ มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2564: 295-296) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ ภัทรดาเนินสุข (126 :2564ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีสิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ได้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

2. ผลจากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดแรงจูงใจด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุเพิ่มมากขึ้น โดยจัดพิธีมอบเกียรติบัตรในโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานจนสร้างชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู และให้ครูได้รับสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง หรือสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินหรืออื่น ๆ อย่างเท่าเทียม

3. ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม

มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำด้านอื่นเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายกลุ่มบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา จันทา. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 5 (19), 194-195
- ชนาพล จันลา. (2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครสวรรค์”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 9 (33), 330 – 329
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5”. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 5 (1), 109-110
- ทิพย์วัลย์ ชาลีเครือ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2562). “ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 7 (26), 122 – 121
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ยูเอเอ็นไอ อินเตอร์ มีเดีย).
- ปฐมมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 7(25), 201.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 9(35), 295 – 296.