

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**  
**Relationship between Transformational Leadership of Administrators and Working  
Motivation of Teachers in Schools**  
**under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2**

กานติมา สารนอก<sup>1\*</sup> อาคม อึ้งพวง<sup>2</sup>

Kantima Sannok<sup>1\*</sup> Arkom Eungpuang<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1\*,2</sup>

Northeastern University

Author for Correspondence : Email: aomamsn11@gmail.com\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านโดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.78 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.07) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .653

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารโรงเรียน

**Received:16/02/2569, Revised: 15/03/2569, Accepted:17/03/2569**

**Abstract**

The purposes of this research were 1) to study the level of the transformational leadership of the school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study work motivation of the teachers, and 3) to study the relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The samples of this study were 338 administrators and

teachers in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2022. A five-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument validated by three experts through the Index of Objective Congruence (IOC) scored between 0.60-1.00, and the reliability by Cronbach's alpha coefficient scored 0.78. Frequencies, percentages, means, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient were statistically used. The results were as follows:

1. The level of the transformational leadership of the school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level ( $\bar{X}$  = 4.08)
2. The work motivation of the teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was overall at a high level ( $\bar{X}$  = 4.07)
3. The relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation of the teachers in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was positive at a medium level which was statistically significant at .01 and the correlation coefficient (r) at .653

**Keywords:** Transformational leadership; Teacher's Work Motivation; Primary school

## 1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาในหลายยุคสมัย และเกิดขึ้นในทุก ๆ ประเทศทั่วโลก เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยในขณะนั้น ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานประเทศ หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อการอยู่รอดของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อหลายด้านในภาพรวมใหญ่ ประเทศไทยเองก็เป็นหนึ่งในประเทศที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของประเทศเช่นกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานคือ การศึกษา เพราะ การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศต่อไป

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะบทบาทของสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การพัฒนา คือ ผู้บริหาร ดังที่ (Jones et al, 1969) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ดังนี้ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตนเอง รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารย่อมต้องมองเห็นจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมากกว่าจุดมุ่งหมายของตนเอง รู้จักเลือกใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หน้าที่ และความเหมาะสม เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน ห่วงใยในสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง และที่สำคัญคือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องให้บริการชุมชนและให้ความร่วมมือในการให้บริการกับประชาชนด้วยความเต็มใจ อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านการจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนทั้งนักเรียนและครูผู้สอน อีกทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่รู้จักประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำของ Burns โดย Bernard M. Bass มีการอธิบายทฤษฎีให้มีความละเอียดมากขึ้นและชี้ให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดย Bernard M. Bass (อ้างถึงใน อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่

เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดและการปลูกฝังค่านิยม การสร้างบารมี การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสัจจะแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (well-being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจจะชักนำเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเปรียบดังสัญลักษณ์ของโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจตุรมวลพลังของทุกคน ดังนั้น หากผู้บริหารมีความสามารถ รอบรู้ รอบด้าน เฉลียวฉลาด ก็จะสามารถนำโรงเรียนไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี อีกทั้งหากผู้บริหารมีเมตตาจิตต่อเพื่อนร่วมงาน มีศิลปะในการพูดด้วยแล้ว จะส่งผลให้คณะครูหรือเพื่อนร่วมองค์กรเกิดแรงจูงใจในทางบวก เกิดความรักใคร่ ความนับถือ และการรวมใจกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ตั้งเอาไว้ด้วยความเต็มใจและเต็มศักยภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อบุคคลในโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิดลักษณะการควบคุม การบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา สมพร สุทัศนีย์ (2551) ได้อธิบายไว้ว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ อารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานการขาดงานและการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและเกี่ยวกันอย่างขาดไม่ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ว่าการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่

อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนสถานศึกษา 262 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,753 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน และผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ได้มาโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้บริหาร จำนวน 65 คน ครูผู้สอน จำนวน 273 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวความคิด ของบาส และอวลีโอ (Bass and Avolio)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

4.50 – 5.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้ การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและ การปรับปรุงพัฒนา

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และความสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและประเมินดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC แต่ละข้อ โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00

4. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหาร ครู กลุ่มสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.78

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย

### 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัย จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทาง My office , Google Form และ ในบางแห่ง ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

#### 4. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 62.10 มี อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 41.10 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.30 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นครู ร้อยละ 81.10 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 0 -10 ปี ร้อยละ 67.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.08) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.04) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพ นับถือ และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.06) 2) ผู้บริหารสามารถพูดให้เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.05) และน้อยที่สุด ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.01)

2) การสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.06) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงาน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.07) 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.06) และน้อยที่สุดผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมสร้าง เจตคติที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.04)

3) การกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.11) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการพูดคุย หรือพิจารณาให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกันอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.10) 2) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.10) และน้อยที่สุดมีผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.04)

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.14) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.15) 2) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็น อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.14) และน้อยที่สุดผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.11)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความ

เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.07) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับมากทั้งหมดโดยเรียงตามลำดับดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.13) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.15) 2) ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.14) และน้อยที่สุดท่านมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.10)

2) ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.04) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา และคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.13) 2) ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.08) และน้อยที่สุดท่านได้รับรางวัลจากการส่งผลงานเข้าประกวดอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 3.97)

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.02) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.10) 2) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ และน้อยที่สุดงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.09) และน้อยที่สุดท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข มีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 3.89)

4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.08) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.18) 2) ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และน้อยที่สุดท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 3.97)

5) ครูด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.07) เรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ท่านเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.15) 2) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.14) และน้อยที่สุดท่านใช้ความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 3.95)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

H1: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

| ตัวแปร           | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>tot</sub> |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| X <sub>1</sub>   | .189**         | .309**         | .181**         | .221**         | .197**         | .265**           |
| X <sub>2</sub>   | .386**         | .434**         | .252**         | .352**         | .338**         | .432**           |
| X <sub>3</sub>   | .525**         | .496**         | .348**         | .415**         | .477**         | .558**           |
| X <sub>4</sub>   | .633**         | .550**         | .435**         | .566**         | .561**         | .678**           |
| X <sub>tot</sub> | .582**         | .604**         | .414**         | .526**         | .531**         | .653**           |

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X<sub>tot</sub>) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y<sub>tot</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .653\*\* ในลักษณะคล้อยตามกัน

## 5. อภิปรายผล

การวิจัยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}$  = 4.08) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาที่ตั้งไว้และเป็นไปตามนโยบายที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leithwood, Jantzi, & Fernandez, 1994 อ้างถึงใน อังคณา ทิฏฐิเวียง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติ งานดีจะส่งผลกระทบต่อนักเรียน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ รวมถึงมีการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำที่จะสามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์วิท กล้าหาญ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การกระตุ้นเชิงวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกัน เป็นทีม 4 องค์ประกอบ การขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิควิธีการต่างๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูริย์ แก้วเงิน (2552) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรรณ ทองปั้น (2552) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่าความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 6. ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

2) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเองแล้ว ยังต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านลักษณะของงาน และสภาพการทำงาน

## 7. ข้อค้นพบ/องค์ความรู้จากงานวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความสำเร็จของโรงเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากการทำงานเป็นทีมและการที่ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ครูมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่ครูเพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อโลก ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครู ช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดีและครูมีขวัญกำลังใจ นักเรียนจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

## 8. บรรณานุกรม

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรกรณ์วิท กล้าหาญ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไผท แถบเงิน. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **การบริหารการตลาดแนวใหม่.** กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อังคณา ทีภูเวียง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Jones, J.J., et al., (1969). **Secondary school administration.** New York: McGraw-Hill.