ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Motivation of the Teachers under the Local Government Organization Sisaket Province

กิตยาภรณ์ บุญชาลี[1], พิมล วิเศษสังข์[2], อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ[3]
kittayaporn Boonchalee[1], Pimon Wisedsang[2], Udompun Pitchprasert[3]
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ[1]
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ[2-3]
Master's degree student, Educational Administration Program,
Faculty of Education,Sisaket Rajabhat University[1]
Department of Educational Administration, Faculty ofEducation,Sisaket Rajabhat Universit[2-3]
Email: Stu6430117213@sskru.ac.th[1]

Received : January 26, 2025; **Revised :** February 11, 2025; **Accepted :** February 16, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการการพัฒนาจากทุกภาคส่วน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.669)

สรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ แรงจูงใจของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ที่น่าสนใจคือ ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวก

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน, สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

Abstract

Education must adapt to changes to develop quality with skills needed in the 21st century, which requires development from all sectors. The leadership, change of school administrators and motivation of teachers are important factors in raising the quality of education to be more effective. This research aimed to 1) study the level of transformational leadership of school administrators in schools under local administrative organizations in Sisaket Province, 2) study the level of motivation for work of teachers in schools under local administrative organizations in Sisaket Province, and 3) study the relationship between transformational leadership of school administrators and motivation for work of teachers in schools under local administrative organizations in Sisaket Province. The sample group used in the research consisted of 11 school administrators and 302 teachers, selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.937 for the entire questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research found that: 1) The transformational leadership of school administrators in schools under local administrative organizations in Sisaket Province in all aspects was at a high level. 2) The motivation for work of teachers in schools under local administrative organizations Sisaket Province as a whole was at a high level. 3) The transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers in local administrative organizations in Sisaket Province as a whole was statistically significant at the 0.01 level, The relationship was quite high level, with a positive relationship (r_{XY} = 0.669).

The results of the research indicated that the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers in schools under the local administrative organizations of Sisaket Province were both at a high level. Interestingly, both factors had a positive relationship.

Keywords: The relationship between leadership; school administrators; teacher motivation in schools under the local administrative organization of Sisaket Province

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในโลกมีผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต โดยเฉพาะการศึกษาซึ่งต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การพัฒนาไม่เพียงแค่เน้นทักษะทางวิชาการ แต่ยังมุ่งสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การสื่อสารและการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการมีจิตสำนึกทางการเมืองและสังคม ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คนไทยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงต้องเตรียมคนไทยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับอนาคตที่ไม่แน่นอนและพัฒนาไปสู่สังคมที่มีความสุขและยั่งยืน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาศักยภาพของจังหวัด ซึ่งพบว่าปัญหาหลักในด้านการศึกษาคือคุณภาพการศึกษาที่ต่ำ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่มีโอกาสการศึกษาที่ไม่เท่ากับในเขตเมือง ทำให้เด็กในชนบทขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการเติบโตในยุคปัจจุบัน องค์กรจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของจังหวัดให้สูงขึ้น โดยการสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในทุกพื้นที่ รวมทั้งการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาให้เป็นรูปธรรมการพัฒนาในด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกด้านของสังคม การบริหารการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษจึงต้องเน้นภาวะผู้นำที่สามารถพัฒนาและปรับการศึกษาตามความต้องการของโลกปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การร่วมมือจากทุกภาคส่วน เช่น ครู ผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการพัฒนาการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการเรียนการสอนของนักเรียน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ครูต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ในการสอน ความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครู สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีปัจจัยภายนอกและภายในที่สนับสนุน โดยวิไล พรหมดาว (2563: 52) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในองค์กรการศึกษาสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และ

โชติกา ระโส (2555: 13) ยังกล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้นใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่และทำงานด้วยความเต็มใจซึ่งส่งผลให้ผลสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและการมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ (Herzberg, 1959; Ryan & Deci, 2000) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากขาดปัจจัยเหล่านี้ครูอาจรู้สึกว่าการทำงานของตนไม่ถูกให้คุณค่า และผลจากการขาดแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพของการศึกษาทั้งสิ้น

ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการปรับตัวในองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bass, 1985: 68-71) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแค่ให้คำแนะนำหรือคำสั่งเท่านั้น Northouse (2018: 260-261) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และส่งผลต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน หากผู้บริหารสามารถนำแนวทางการสอนที่ใหม่และทันสมัยมาประยุกต์ใช้การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูจะรู้สึกถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร และจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการสอนและการพัฒนาวิชาชีพของตนเองดังนั้นการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานได้ องค์กรการศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน.

ในปัจจุบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีการกระจายการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร การศึกษาจึงต้องพึ่งพาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ก็ยังพบปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรการศึกษาในพื้นที่ และเผยให้เห็นว่ามีปัญหาหลายประการที่ต้องได้รับการแก้ไข เช่น ทรัพยากรที่จำกัด การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่ไม่เพียงพอ การขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีทรัพยากรจำกัด อย่างเช่น โรงเรียนในพื้นที่ชนบทบางแห่งในจังหวัดศรีสะเกษ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารบางท่านที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับครู หรือการขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของครูก็ทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง และความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงจูงใจและการปรับเปลี่ยนการทำงานของครูในโรงเรียน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งผู้บริหารครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ

การพัฒนาและการปรับตัวขององค์กรการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการบริหารและการส่งเสริมการทำงานของครูสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาองค์กรการศึกษา

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

การทบทวนวรรณกรรม

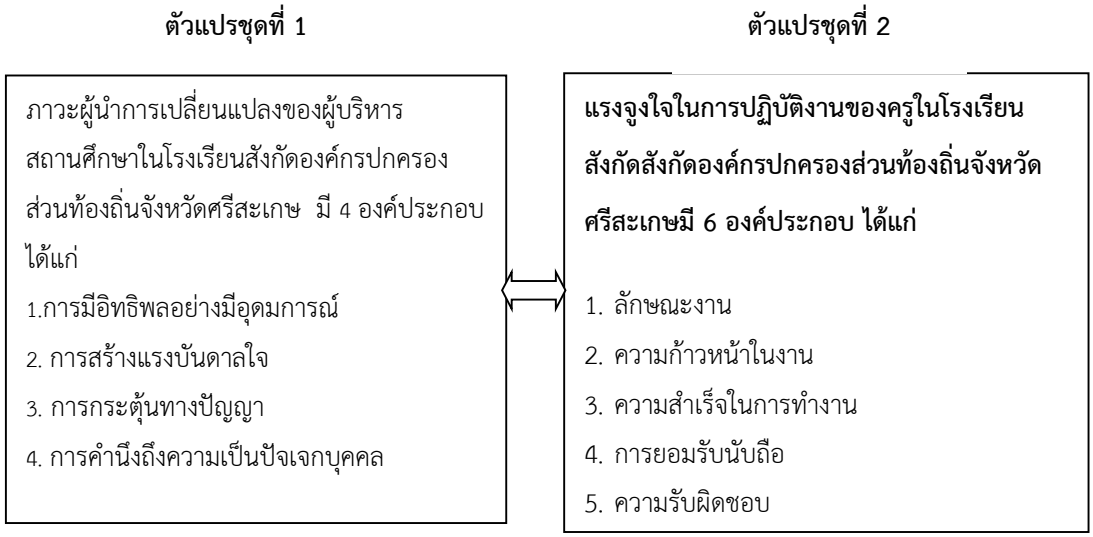
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีสอดคล้อง คัคนางค์ พื้นผา (2560: 8-9) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ทีมงานยอมรับและเชื่อมั่นในตัวผู้นำโดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดไปยังทีม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ผัลย์สุภา แบ้งกลาง (2560 : 55-58) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจ อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563 : 37-38) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทาง ในการแก้ปัญหาใหม่และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ หรือการทำงานคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ซึ่งสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาล การกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และวรเชษฐ โยชนชัยสาร และคณะ (2566; 635-646) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การศึกษาวิชาชีพในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยเน้นการศึกษาถึงการ

นำภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนการศึกษาให้ทันสมัย Zou และ Merritt (2022: 45-56) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจีนพบว่า เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้การกระตุ้นทางปัญญา และให้ความใส่ใจในแต่ละบุคคล วศิน แสงหัวชาง (2566: 215-228) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมุ่งเน้นไปที่วิธีการที่ผู้นำการศึกษาในพื้นที่นี้มีบทบาทในการนำพาการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและการพัฒนาองค์กร การวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นได้ดีขึ้น การใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การให้กำลังใจ และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู งานโดย ฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561: 9-10) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ครูปฏิบัติ โดยเน้นว่า งานที่ครูทำควรจะตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาและมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ได้รับการศึกษา จตุพร สาระโท (2563: 5-6) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพ โดยระบุว่าเมื่อบุคคลทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่ ก็จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในหลาย ๆ และการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ ด้าน ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564: 15) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติการที่บุคคลได้รับสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สุทัศน์ พินิจสอน (2564: 8-9) กล่าวถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นสิ่งสำคัญ และขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564: 15) กล่าวถึงความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยเฉพาะในโรงเรียนเดียวกัน ซึ่งการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านงานส่วนตัวและงานส่วนรวม มีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 1,637 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 313 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan,1970) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามประเภทสังกัดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

(2) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาโดยยึดตามนิยามศัพท์เฉพาะ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

(3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่านอาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และเป็นอาจารย์ทางด้านสถิติจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity)

(4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำแบบสอบถามปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในโรงเรียน 55 แห่ง

(5) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.937

(6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 117)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.55	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.57	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.57	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.56	มาก
เฉลี่ย		**4.20**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทุกด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.55) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.57) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.57) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.56)

2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ 6 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านลักษณะงาน	4.29	0.48	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.29	0.58	มาก
3	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.46	มาก
4	ด้านการยอมรับนับถือ	4.27	0.57	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.40	มาก
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.31	0.58	มาก
เฉลี่ย		**4.30**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษโดยรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.58) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.58) ด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ =4.29, S.D. = 0.48) ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.46)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ศรีสะเกษ วิเคราะห์โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษโดยรวม

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	X	Y
X_1	1											
X_2	0.860**	1										
X_3	0.777**	0.828**	1									
X_4	0.796**	0.819**	0.840**	1								
Y_1	0.604**	0.519**	0.505**	0.625**	1							
Y_2	0.563**	0.479**	0.427**	0.531**	0.794**	1						
Y_3	0.509**	0.406**	0.480**	0.542**	0.618**	0.533**	1					
Y_4	0.567**	0.474**	0.450**	0.535**	0.705**	0.733**	0.522**	1				
Y_5	0.473**	0.463**	0.529**	0.536**	0.625**	0.513**	0.663**	0.587**	1			
Y_6	0.622**	0.510**	0.460**	0.498**	0.679**	0.689**	0.438**	0.845**	0.562**	1		
X	0.838**	0.789**	0.868**	0.836**	0.584**	0.503**	0.478**	0.562**	0.502**	0.510**	1	
Y	0.633**	0.526**	0.573**	0.633**	0.660**	0.715**	0.752**	0.667**	0.760**	0.703**	0.669**	1

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.526 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู(Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.573 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู(Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเป็นเพราะปัจจัยดังต่อไปนี้ลักษณะการบริหารงานแบบรวมศูนย์หรือเน้นเป้าหมายรวม ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการวางเป้าหมายและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรเป็นหลัก มากกว่าการให้ความใส่ใจในความต้องการเฉพาะบุคคลหรือสถานการณ์ของบุคลากรในแต่ละส่วน การจัดการทรัพยากรและเวลา ผู้บริหารอาจเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลา ทำให้ไม่สามารถให้ความสำคัญกับการดูแลเฉพาะบุคคลได้เท่าที่ควร
แนวคิดผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จรวม สอดคล้องกับอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564: 45) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูพบว่าอยู่ในระดับมาก การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีที่ครูสามารถยกย่อง เคารพนับถือ และศรัทธาได้ เป็นการสร้างความไว้วางใจในตัวผู้นำและทำให้ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้นำที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และประพฤติตนอย่างสม่ำเสมอในทุกสถานการณ์ ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตัวทีมงานและส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว.

2) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน นั้นอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยต่ำในด้านความสำเร็จในการทำงาน ขาดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จ ระบบประเมินผลการทำงานอาจไม่ชัดเจนหรือไม่ได้สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานของครูอย่างเต็มที่ ทำให้ครูขาดความรู้สึกถึงความสำเร็จที่จับต้องได้ภาระงานที่ซับซ้อนและเกินกำลัง ครูอาจต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร สาระโท (2563: 57-58) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ (X_{total}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{total}) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกบทบาทของภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครู โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสจากผู้บริหาร ช่วยให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงความใส่ใจในความต้องการของครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร คงยะมาศ (2561: 91-99) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของมัณฑนา ชุมปัญญา (2563: 114) พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้นำที่มองเห็นอย่างมีอุดมการสูญเสียที่เป็นผลแบบอย่างต่อผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถึงค่านิยมและการคาดการณ์ที่แน่วแน่ต่อความเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำจากผู้มีอำนาจ ตามที่ผู้นำมักจะเป็นไปได้ที่ดีและสามารถดำเนินการได้อย่างแม่นยำตามความเชื่อของผู้นำที่สามารถรับรู้และดำเนินการตามแนวทางของผู้นำได้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้นำที่มีแนวโน้มจะกระตุ้นผู้ตามรายงานและการตอบสนองในการรายงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งและพบกับความกระจ่างอีกครั้ง ความสามารถในการสร้างพลังและความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นสามารถเป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้นำที่กระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมให้ผู้ตามความเห็นคิดและวิเคราะห์ปัญหาจากมุมมองไปสู่การพัฒนาและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการส่งเสริมให้ผู้ตามข้อเสนอแนะและ เสนอความคิดเห็นหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากความคิดเดิมด้วยสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เน้นการคิดนอกกรอบการวินิจฉัยช่วยพัฒนาทักษะในตัวเองด้วยความรู้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องเป็นปัจเจกบุคคลเห็นคุณค่าและประสิทธิภาพที่สามารถทำได้ และคำแนะนำที่เหมาะสมและส่วนบุคคลของการแต่ละคน หากผู้ดูตาม

คำอธิบายสนับสนุนและเป็นส่วนของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะตัวจะยึดมั่นความน่าเชื่อถือและเคารพต่อผู้นำส่งเสริมการพัฒนาทักษะและส่วนประกอบตามส่วนต่างๆ



สรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกบทบาทของภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครู โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสจากผู้บริหารซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารและครูผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความไว้วางใจกับครู ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและได้รับการสนับสนุนในงานแนวทางสนับสนุนและพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เฉพาะบุคคลจัดให้มีการพูดคุยรายบุคคล ผู้บริหารควรจัดเวลาในการพบปะพูดคุยกับครูเป็นรายบุคคล จัดอบรมหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัดหรือความสนใจของครูแต่ละคน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการยอมรับและการยกย่องความสำเร็จจัดกิจกรรมยกย่องความสำเร็จ จัดงานมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมสัมมนา ดูงาน ปรับลดงานเอกสารหรืองานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาและพลังงานในการทำงานที่สำคัญ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหลักสูตรอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการใส่ใจความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งเสริมการเป็นผู้นำตัวอย่าง สนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา หรือการร่วมโครงการวิจัย

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการทำงาน

3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คัคนางค์ พื้นผา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

จตุพร สาระโท. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาสน์.

ผัลย์สุภา แบ้งกลาง. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

มัณฑณา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิไล พรมดาว. (2563). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 20(4): 49–58.

วรเชษฐ์โยชน์ ชัยสาร, กฤษกนก ดวงชาทม และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(2): 635–646.

วศิน แสงหัวช้าง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(2): 215–228.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ 2561–2580 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุทัศน์ พินิจสอน. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. (2565). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (2561–2565)*. องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M. (1985). *Leadership: Good, better, best*. Organizational Dynamics.

Herzbergs, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivator to Work*. John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607–610.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Zou, X., & Merritt, M. R. (2022). Transformational Leadership and Its' Impact on Teacher's Creative Behaviour in Chinese Universities. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 2(6): 45–56.