# ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

# Relationship between Transformative Leadership of Principals and Work Motivation of Teachers in the Chonburi 3 School Consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office

**ปกรณ์เกียรติ คงพิมลสิน,**
**อุไรรัตน์ แย้มชุติ และ นภวรรณ แย้มชุติ**
มหาวิทยาลัยธนบุรี
**Phakornkiat Khongpimonsin,**
**Urairat Yamchuti and Nophawan Yamchuti**
Thonburi University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : sayumporn.kh2527@gmail.com

*********

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม สถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรทั้งหมดจำนวน 1,157 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ได้จำนวนทั้งสิ้น 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับแรงจูงใจ

* วันที่รับบทความ : 22 ธันวาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 19 มกราคม 2566; วันตอบรับบทความ : 20 มกราคม 2566
Received: December 22, 2022; Revised: January 19, 2023; Accepted: January 20, 2023

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.76

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

## Abstracts

The research aims to study (1) levels of the transformative leadership of school principals in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office, (2) levels of work motivation of teachers in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office, and (3) the relationship between the transformative leadership of the principals and work motivation of teachers in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office. Classified by status, gender, age, educational level, work experience, position and Transformative Leadership of Principals The total population of 1,157 people was calculated by sample size by opening the table of Krejcie and Morgan (1970 : 607-610). A total of 291 persons were used. The research instrument was a questionnaire with confidence values of 0.98, Data were analyzed utilizing frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that (1) the overall level of the transformative leadership of the school principals in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office was high. When inspecting individual aspects, the highest average aspect was to construct prestige, followed by to stimulate the intellect, while to inspire was the lowest. (2) Overall work motivation of teachers in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office was high. When inspecting individual aspects, the highest average aspect was work accomplishment, followed by responsibility, while gaining respect was the lowest. (3) A positive relationship between the principals' transformative leadership and teachers' work motivation in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office was found, significantly at .01 level. With a correlation coefficient of 0.76.

**Keywords:** Executive Transformative leadership; Teacher performance motivation; Schools in the Chonburi 3 school consortium under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Services Office

## บทนำ

ยุคปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันที่ค่อนข้างสูงและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีแนวโน้มค่อนข้างทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การทำให้บุคลากรในชาติมีรากฐานด้านการศึกษา มีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นในกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพ สร้างความรู้ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้กับคนไทย ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจ สนองต่อความต้องการของตนเอง รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสภาพสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ ความเข้าใจ ที่มีประโยชน์นำมาแก้ปัญหา โดยการระดมความคิด สติปัญญา การร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ (ภารดี อนันต์นาวี, 2551 : 321) และการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างคุณค่าของมนุษย์ ร่วมถึงการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ มีคุณภาพมีความสามารถความสามารถ ที่หลากหลาย พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลเพื่อที่จะสามารถรับมือกับปัญหาและสภาวะที่ท้าทายได้ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน และมุ่งพัฒนาทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นจะต้องมีทักษะในด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าปกติ มีความพยายามมองถึงศักยภาพของผู้ตามที่มุ่งหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 : 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะประกอบไปด้วย 1) การสร้างบารมี การที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน มีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้มีความสามารถจัดการและควบคุมตนเอง เห็นค่าในตนเอง มีศีลธรรมจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักในปัญหา ที่เกิดขึ้นและหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาคุณลักษณะสำคัญ ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน เข้าใจความแตกต่างบุคคล และเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับ

ภาวะผู้นำที่จำเป็นในสังคมไทยในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในโรงเรียนที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างสภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กรโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นโรงเรียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูที่ปฏิบัติการสอนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลต่อโรงเรียนยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,157 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 291 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยตนเอง

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และ สมมติฐานของการวิจัย

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตรส่วนประมาณค่าโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์และแปลความหมายคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best,1981 : 81) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในปฏิบัติงานของครูเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์และแปลความหมายคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best,1981 : 81) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Pearson) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ของ Hinkle, William & Stephen (1998 : 118)

0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.71 - .90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.51 - .70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

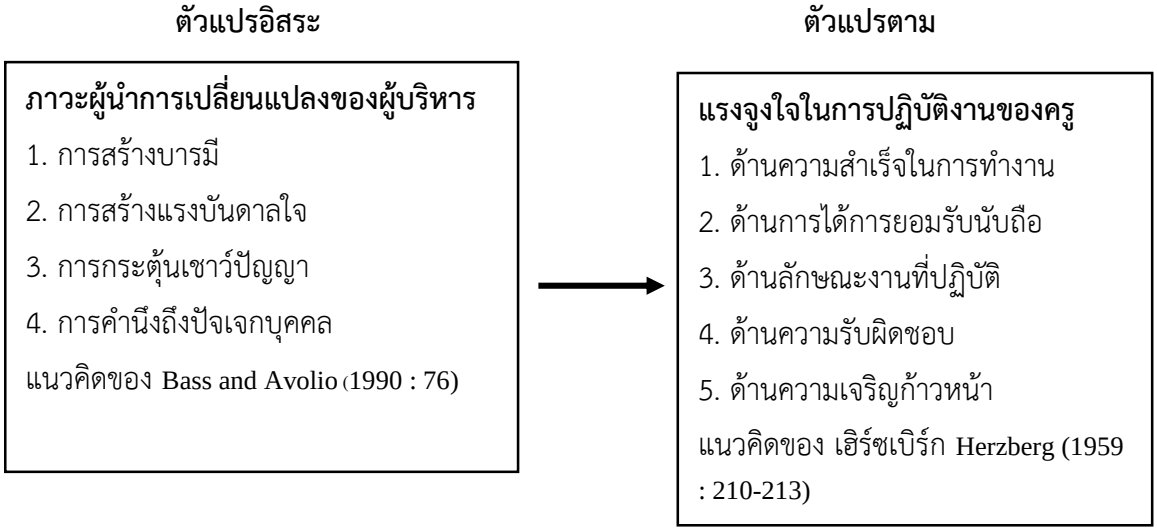
0.31 - .50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - .30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และ4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู มี 5 ด้าน 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้การยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ5) ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้




**แผนภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 การศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 ตำแหน่ง ครู คศ.1 จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้อมูลระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อ สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม

| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X** | n = 291 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1. ด้านการสร้างบารมี | 4.33 | 0.71 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.09 | 0.83 | มาก | 4 |

| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง X** | n = 291 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา | 4.13 | 0.89 | มาก | 2 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล | 4.12 | 0.83 | มาก | 3 |
| **รวม** | 4.16 | 0.82 | มาก | |

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.71) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.89) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.83)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อมูลระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม รายด้านและรายข้อ สามารถนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y | n = 291 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 4.29 | 0.70 | มาก | 1 |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 4.10 | 0.81 | มาก | 5 |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 4.13 | 0.83 | มาก | 4 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 4.21 | 0.80 | มาก | 2 |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู Y | n = 291 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{x}$ | SD | **ระดับ** | **อันดับ** |
| 5. ด้านความเจริญก้าวหน้า | 4.20 | 0.77 | มาก | 3 |
| **รวม** | 4.19 | 0.79 | มาก | |

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.80) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.81)

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
(n=291)

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y1) | ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y2) | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y3) | ด้านความรับผิดชอบ (Y4) | ด้านความเจริญก้าวหน้า (Y5) | แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Ytt) |
| ด้านการสร้างบารมี (X1) | 0.623** | 0.583** | 0.600** | 0.570** | 0.528** | 0.653** |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) | 0.571** | 0.710** | 0.706** | 0.604** | 0.657** | 0.728** |
| ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (X3) | 0.548** | 0.612** | 0.707** | 0.619** | 0.639** | 0.706** |
| ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X4) | 0.597** | 0.691** | 0.714** | 0.609** | 0.721** | 0.744** |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Xtt) | 0.623** | 0.702** | 0.739** | 0.647** | 0.690** | 0.764** |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.764

**อภิปรายผลการวิจัย**

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการ

พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติด้านการบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นเหตุให้มีภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับจิตใจและสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติ และมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่และทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความต้องการความสำคัญคุณค่าของจุดมุ่งหมายและใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้ร่วมงานไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี กุมภิโร (2554 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุกันยา ศรีสวัสดิ์ (2554 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครืออักษรกรุ๊ป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งและ เป็นแบบอย่างที่ดี กล้าที่จะตัดสินใจ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้เฉลียวฉลาด มีเหตุมีผลในการคิดแก้ปัญหาทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ ศรัทธา รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม ซึ่งสอดคล้องกับ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557 : 9) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิศมัย หลงเจริญ (2560 : 38) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครู เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561 : 127) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและตั้งมั่นในความดี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้าง

แรงบันดาลใจ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับครู เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้รับกำลังใจจากการทำงานที่ตนเองปฏิบัติด้วย ครูส่วนใหญ่มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนดไว้การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบสอดคล้องกับ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559 : 28) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ใน กล่าวว่า เพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินการภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารประพฤติตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล เห็นความสำคัญของครูโน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานนั้น ๆ เกิดความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวรรณ สังข์ตระกลู (2554 : 4) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามบทบาทหนฎที่ความรับผดิชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ได้มีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวรรณ สังข์ตระกลู (2554 : 4) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556 : 44) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารต้องรับทราบในการปฏิบัติงานของครู เมื่องานประสบผลสำเร็จ มีการสนับสนุนและสนองความต้องการเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานมีปัจจัยจูงใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวรรณ สังข์ตระกลู (2554 : 4) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับ ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง (2556 : 44) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักณะที่คล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านสอดคล้องกับสมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นข้อปฏิบัติส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า หากระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีมากก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้น ในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี อุดารักษ์ (2555 : 93) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา พิกุลทอง (2556 : 4) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีความความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์ (2557 : 43) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ประนมรัมย์ (2557 : 13) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเครือข่ายสนม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเครือข่ายสนม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ โดยส่งเสริมให้มีการสร้างแรงบันดาลใจภายในที่ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยส่งเสริมให้ครูที่มาปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอได้รับคำชื่นชมกับผู้บริหาร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

## เอกสารอ้างอิง

กฤติยา พิกุลทอง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาลิสา ชิมโพธิ์คลัง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

พัชรี กุมภิโร. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แพรวพรรณ ประนมรัมย์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเครือข่ายสนม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิศมัย หลงเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี . (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิริวรรณ สังข์ตระกูล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกันยา ศรีสวัสดิ์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมาลี อุดรรักษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สกาวเดือน ศิริรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Developing transformational leadership:* 1992 and beyond. Journal of European Industrial Training.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership.* Thousand Oaks: Sage

Best, J. W. (1981). *Research in education.* New jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F.B. Mausner & Snyderman.B. (1959). *The Motivation to Work.* New York : John Wiley and Sons.

Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the BehaviorSciences.* 4 thed. New York : Houghton Mifflin.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement***.** 30 (3), 607-610.