

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

มุทิตา สมศรี^{1*} ทินกร พูลพุด²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 310 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าอำนาจในการพยากรณ์รวมกันร้อยละ 27.00 ($R^2 = .270$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์คะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.646 + 0.222(X_1) + 0.174(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.347Z_{x1} + 0.287Z_{x2}$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจ

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: mumilovely@gmail.com

TRANSFORMATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMISTRATORS AFFECT MOTIVATION OF TEACHERS UNDER NAKHONSAWAN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

Mutita Somsri^{1*} Tinagorn Poolput²

Abstract

The purposes of this study were to 1) study factors of the school administrators' transformation leadership affect motivation of teachers under NakhonSawan Primary Education Service Area Office 2 , 2) study the relationship between the school administrators' transformation leadership and motivation of teachers' under Nakhonsawan Primary Education Service Area Office 2, and 3) create a predictive equation derived from the school administrators' transformation leadership and motivation of teachers. The sample were school administrators and teachers 310 people under NakhonSawan Primary Education Service Area Office 2. The findings were as follows; 1) Overall, the school administrators' transformation leadership affect motivation of teachers, were at high level. 2) The relationship between the school administrators' transformation leadership and motivation of teachers' had a positive correlation with a statistically significant at .01 level 3) The predictive equation derived from factors of the school administrators' transformation leadership and motivation of teachers' were Individualized and Inspiration, predictive discrimination was 27.00% ($R^2 = .270$). The equations could be written as follows:

The prediction equation in the form of raw score:

$$\hat{Y} = 2.646 + 0.222(X_1) + 0.174(X_2)$$

The prediction equation in the form of standard score:

$$\hat{Z} = 0.347Z_{X_1} + 0.287Z_{X_2}$$

Keyword : Transformation Leadership, Motivation

¹ Graduate Student of the Master degree of Educational Program in Education Administration Chaopraya University

² Advisor

*Corresponding author, e-mail:mumilovely@gmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรมวิชาการ 2546:9) ได้จัดระบบการศึกษาของชาติไว้ 3 ระบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้เหมาะสมกับวัย และความพร้อมของผู้เรียน การศึกษาในระบบ ระดับประถมศึกษาเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นอกจากนี้ ที่กล่าวว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษา ยังช่วยให้ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเรียน ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับ ประสบการณ์ที่ดี การจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตามศักยภาพ การศึกษาทั้งสามระบบต้องมุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม และการจะให้การศึกษาก่อให้เกิดพัฒนานั้น การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามวิสัยทัศน์และนโยบายที่ได้กำหนดไว้ นั้น ย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างแท้จริง กระบวนการที่จะดึงความรู้ความสามารถของมนุษย์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายละวัตถุประสงค์นั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องศึกษาถึงปัจจัย พฤติกรรมและความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้าใจ โดยถ่องแท้ ในการพัฒนาบุคลากรครุ นั้น สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือการให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ถือว่าแรงจูงใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก หรือเจตคติของคนในหน่วยงาน ที่มีต่อบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและ ศรัทธาในองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมี ความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากครูขาดแรงจูงใจมีชีวิตจิตใจไม่เต็ม ก็จะทำให้ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวละครที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ นำเอานโยบาย และโครงการต่างๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อ ครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสม ควรเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม การบริหารโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและจะต้องสร้างลักษณะภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตัวเองเพื่อเสริม อำนาจการบริหารงานในด้านต่างๆ นอกเหนือไปจากอำนาจที่เป็นทางการอันเกิดจากโครงสร้างการบริหารงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา แนวคิดของ Bass and Avolio คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้ว่า เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาตาม สถานการณ์ พัฒนา ศักยภาพผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวัง ตามภาวะความ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน (ทิวธวัช เมฆวิชัย 2556:18)

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนบางส่วน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งกระทบไปสู่คุณภาพของการศึกษา จึงได้ศึกษาวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass and Avolio ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นต้นแบบในการวิจัย โดยอาศัย ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน ใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนางานและสร้างแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนพร้อมทั้งหน่วยงานอื่นๆได้ใช้เป็นแนวทางต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในสุวิมล ติรกานันท์ 2551: 179) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 คน ครูจำนวน 281 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 ข้อ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำนวน 50 ข้อ ทั้ง 2 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ (Likert 1970 : 137) การสร้างและหาคุณภาพ

เครื่องมือ 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตเนื้อหาตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. ยกร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้ง 2 ฉบับเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาเบื้องต้นและทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด 2554:56) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ ตั้งแต่ระดับ 0.50 - 1.00 ถือว่ายอมรับได้พบว่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 5.ปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม 6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิจรูญ 2555 :158) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้ 1. ขออนุญาตขอความร่วมมือจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และกำหนดระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม และหากเป็นโรงเรียนที่ระยะทางไม่ไกลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งและกำหนดระยะเวลาไปรับคืนด้วยตนเอง 3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 4. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่า Independent Sample t-test , F-test (One-way ANOVA) 3. การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 1 ค่าสถิติของตัวแปรที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	B	β	t	p-value
1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.222	.347	6.696	.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.174	.287	5.528	.000

constant(B₀) = 2.646, R = .520^b R Square = .270 Adjusted = .266, F = 56.904

**p<.01

จากตารางที่ 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมการพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 27.00 (R²= .270)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ดีที่สุดในรูปแบบสมการคะแนนดิบ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.646 + 0.222 (X_1) + 0.174 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.347Z_{X_1} + 0.287Z_{X_2}$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนเห็นคุณค่าของงานและคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาความสามารถของครูผู้สอนไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์นำไปสู่การยกระดับการศึกษาให้บรรลุตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาในหลายด้านและการเน้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการในการขับเคลื่อนผู้ที่บทบาทไม่ใช่น้อยนั่นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้ผลักดันโดยแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลสำเร็จดังเป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายไสว พรหมหลวง (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พลอยเทศและชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์(2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มืองค์ประกอบ 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงสุด ถึงต่ำสุด ได้แก่ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู รู้สึกมีความสุขในการอบรมสั่งสอนศิษย์ ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความต้องการและรู้สึกได้รับการดูแลช่วยเหลือที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตร ประสานรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะพื้นที่พิเศษ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ครูรู้สึกสุขใจและมีความภาคภูมิใจในการอบรมสั่งสอนศิษย์มีโอกาสได้ใช้ประสบการณ์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ มีความภาคภูมิใจในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของความเป็นครู ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและการได้รับความยุติธรรมในการแบ่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน มีผู้บริหารที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นที่ปรึกษาพึ่งพาได้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดภารกิจเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และมีการปฏิบัติตามแผนมีการให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ ทำให้ระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะพื้นที่พิเศษ จังหวัดสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สามารถส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ โดยมีครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจมีขวัญและกำลังใจที่ดี ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบความเอาใจใส่ครูผู้สอน มีการติดตามประเมินผลและให้กำลังใจอยู่เสมอ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยา นาคดิลก (2557:101-103) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล 2 ด้านได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา อภิขยา มีเพียร (2552:140-144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้เท่ากับร้อยละ 19.80 ($R^2 = .198$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้เท่ากับร้อยละ 27.00 ($R^2 = .270$) ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 27.00 ($R^2 = .270$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z = 0.347Z_{x_1} + 0.287Z_{x_2}$ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก การบริหารงานสถานศึกษาผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถแสดงให้ครูผู้สอนเห็นเป็นแบบอย่าง ตระหนักถึงความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคลมอบหมายงานได้ตรงความสามารถ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตัวครูผู้สอนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของครูที่ได้รับรางวัลต่างๆนอกจากนี้ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพของ แต่ละบุคคล เช่น การเข้ารับการอบรม การประชุมสัมมนา ทำให้ครูผู้สอนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแต่ละคน ตระหนักในความถนัด ความสามารถของตนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพไปสู่จุดสูงสุดและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สายไสว พรหมหลวง (2558 : 119) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า อำนาจในการพยากรณ์ร่วมกันร้อยละ 77.40

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องให้ ความสำคัญต่อภาวะผู้นำที่จะนำไปเป็นแนวทางที่จะนำไปเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยในครั้งนี้มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาไม่เข้าในสมการถดถอยเพื่อใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญปรับปรุงหรือพัฒนาวิธีการบริหารเพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุดและให้การทำงานของ ครูผู้สอนเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ควรมีการส่งเสริมผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด ในด้านการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีต่างๆที่หลากหลายเพื่อให้ ครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การระดมความคิดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา การ ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านทางสื่อต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อด้านอื่นๆ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ.(2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 25 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2550). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ กระจายอำนาจสำหรับ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ทิวรัช เมฆวิชัย. (2556). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ทักษะการมนุษย์ที่มีอิทธิพล ต่อการปกครองการแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- นิตยา นาคดิลก.(2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7. วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด.(2553). การวิจัยเบื้องต้น: กรุงเทพฯ สุวีริยาสาส์น.
- พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา: กรุงเทพฯเข้าท่า ออฟ เคอร์มีส์ท์.
- พัชรี พลอยเทศและชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์.(2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ . ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2559.
- สายไสว พรหมหลวง.(2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.(พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิทร ประสานรัตน์. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะพื้นที่พิเศษ จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิตการบริหาร การศึกษา: มหาวิทยาลัยสุรินทร์.
- อภิชญา มีเพียร.(2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสถานศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Dinham and Stephen.(2005).Principal leadership for outstanding educational outcomes.Journall of Educational Administration.43,3.
- Ejimofofor, Francis O.(2008) Principals Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria. Dissertation Abstracts International. 69(01).
- Gowin, C.B.(1999). A study of teacher morale in Souther Illinois. Dissertation Abstracts International, 43, 1336.
- Howell, V.L.(1999). Staff morale in elementary school influenced by principal initiated behavioral incidents. Dissertation Abstracts International, 31, 7488.