

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS AND MOTIVATION ON WORK PERFORMANCE OF
TEACHERS UNDER THE OFFICE OF PHATTHALUNG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



¹กวิณา ขุนเศรษฐ์, และ ²รุจิราพรรณ คงช่วย
¹Prachya Sangchatrri and ²Rujirapun Kongchuay

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ประเทศไทย
Songkhla Rajabhat University, Thailand

¹646150110195@npu.ac.th

Received: July 06, 2023; Revised : July 28, 2023; Accepted: August 22, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 278 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

¹ นักศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; การบริหารการศึกษา

Abstract

This research was aimed to 1) Study of transformational leadership of administrators under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2, 2) Study the working motivation of teachers under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2, and 3) Study the relationship between transformational leadership of administrators and working motivation of teachers under the Office of Phatthalung Primary Education Service Area 2. This research was a Survey Research. The sample was a total of 278 teachers in schools under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2. They were obtained by Stratified Random Sampling according to school size. The research tools were 5-level Rating Scale questionnaires: the Transformational Leadership Questionnaire had a Reliability value as 0.989, and the Working Motivation of Teacher Questionnaire had a Reliability value as 0.884. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson correlation coefficient. The results showed that: 1) Transformational leadership of administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall aspect, was at a high level. 2) Working motivation of teachers under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall aspect, was at a high level. 3) There was a positive relationship between the transformational leadership of administrators and the working motivation of teachers under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. The correlation coefficient was .738 with a statistical significance at the .001 level, which was highly correlated.

Keywords : Transformational leadership; Working motivation of teachers; Education; Administration

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์วิสัยทัศน์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้กล่าวว่าการที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน คุณภาพของสถานศึกษาโดยขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น มักขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุชาวดี เฝ้าผม, 2564: 599)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนไป ความเป็นผู้นำและรูปแบบกระบวนการต้องเปลี่ยนไปด้วย (อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564: 1175) ปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรหรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรง แสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กร หรือสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เหมาะสม (ศุภศาสตร์ พลคำ, 2562: 265) ซึ่งมีผลจากลักษณะของแรงกดดันจากงาน เทคโนโลยี ความชะงักงันทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน แนวโน้มของ สังคม และการเมืองของโลก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Damnoen et al., 2021)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดีแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญแรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ (สุพรรณา บุญภูมิ, 2565: 207) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าที่ดีตำแหน่งหน้าที่การงาน (อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564: 1182)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 คือ มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีกลยุทธ์ (Strategy) มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กลุ่มนโยบายและแผน, 2563: 14) แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้มีการบริหารจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการ โดยใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วนั้นก็ยังมีผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น จากผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าผลการประเมินระดับชาติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564: 30) ซึ่งผลการประเมินนี้อาจมีผลกระทบมาจากการขาดอัตรากำลังครูผู้สอนโดยจากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่ายังมีการขาดอัตรากำลังของครูในจำนวนมาก (ขาดอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ 21.74) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2563: 5) ซึ่งการขาดอัตรากำลังครูผู้สอนทำให้ครูมีภาระงานปริมาณมาก และส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานของครูให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 แห่ง ประกอบด้วย ครู จำนวน 955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565: 14)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ประกอบด้วย ครู จำนวน 278 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนครูในแต่ละขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994: 24) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ Herzberg, (1959 อ้างถึงใน จีรภัทร คงยะมาศ, 2561: 6) จันทรศม ภูติธริวัฒน์ (2560: 1745) สิทธิชัย อรรถนิกานนท์ (2561: 251) ศุภศาสตร์ พลคำ (2562: 267) ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561: 18) อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ (2563: 106) โกวิท บุญด้วง (2564: 131) อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564: 1177) สุพรรณษา บุญภูมิ (2565: 210) และเจียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565: 334) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษา เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่และร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.938	0.893	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.959	0.923	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.965	0.919	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.717	0.902	มาก
ภาพรวม	3.895	0.909	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.895$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.965$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.959$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.938$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.717$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD.	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จของงาน	4.367	0.660	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.241	0.767	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.345	0.757	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.076	0.651	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ	4.257	0.709	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
5. เงินเดือน	3.689	0.922	มาก
6. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.234	0.823	มาก
7. นโยบายและการบริหารงาน	3.633	0.912	มาก
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.912	0.920	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.867	0.894	มาก
ภาพรวม	4.062	0.802	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.062$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.257$) และปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.867$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.076$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.241$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.345$)

ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.234$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.912$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.689$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.633$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู										
	ปัจจัยจูงใจ (Y ₁)					ปัจจัยค้ำจุน (Y ₂)					
	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y _{1รวม}	Y ₂₁	Y ₂₂	Y ₂₃	Y ₂₄	Y _{2รวม}	Y _{รวม}
X ₁	.385***	.252***	.445***	.263***	.455***	.514***	.530***	.561***	.476**	.683***	.691***
X ₂	.400***	.275***	.400***	.266***	.425***	.430***	.494***	.500***	.455**	.685***	.723***
X ₃	.564***	.389***	.432***	.406***	.563***	.457***	.590***	.456***	.585**	.756***	.801***
X ₄	.486***	.235***	.361***	.270***	.618***	.443***	.619***	.507***	.545**	.721***	.788***
X _{รวม}	.423***	.284***	.443***	.255***	.484***	.422***	.501***	.499***	.537**	.688***	.738***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_3y} = .801$) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{x_4y} = .788$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{x_2y} = .723$) และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{x_1y} = .691$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน เช่น การจัดอบรม สัมมนา และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิณี ศรีจันทร์ และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565: 95) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย

อาชีวศึกษาภาครัฐจังหวัดสกลนคร และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสฤติศรีบัว (2564: 791) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นบุคลากรให้มีตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้บุคลากรมีการหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเห็นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็น ปัจจัยค้ำจุน และมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเพิ่มสิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่และเป็นปัจจัยที่สร้างความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา บุญภูมิ (2565: 204) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และได้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สรุปผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีค่าเป็นบวกความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งพบว่าตอบรับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีอุดมการณ์ในการบริหาร มีความเข้าใจและรับรู้ปัญหา และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาโดยปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นทีมและมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพร ภัทรดำนินสุข (2564: 1172) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรสงคราม และได้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท บุญด้วง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(3). 125-136.
- จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(3), 1738-1757.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติกานุจน์ ทักโลวา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(41), 310-325.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอียรชวิญญ์ ทรัพย์ธมน์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 330-344.
- นลินี ศรีจันทร์ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษาภาคอีสานจังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(1), 55-106.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศุภศาสตร์ พลคำ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย, 4(3), 263-274.
- สิทธิชัย อรัณยานนท์. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ทองสุข. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, ฉบับพิเศษ (ตุลาคม 2561), 245-261.

- สุชาวดี เฝ้าผม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเบือยยาง ใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสาร นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 597-610.
- สุพรรณษา บุญภูมิ. (2565).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารพุทธศึกษาและวิจัย, 8 (1), 204-216.
- สุพิศ ศรีบัว. (2564). การบริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอุบลปริทรศน์, 6(3), 783-798.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2564). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี การศึกษา 2564. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, <http://office.phatthalung2.go.th/2565/>
- _____. (2564). แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2565, จาก<http://office.phatthalung2.go.th/2565/>
- อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วารสารการบริหาร นิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(3), 101-109.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(3), 1172-1187.
- Bass, B. M., & Bruce, J. A. (1994). Transformation Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-122.
- Krejci, R. V., & Morgan, D. W. (1 97 0) . Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.
- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & Srichan, P. W. (2021).The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional Education Institution Administrators. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20459-20466.
- Herzberg, Frederick. (1959). *Motivation – Hygiene Theory*. New York: McGraw Hill.

