

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11

Transformational Leadership of Administrators Affecting Achievement Motivation in Teachers

Performance in Municipal Primary Schools Under the Local Education Region 11

กมลนาถ แตนราช¹ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร² ดร.พภาพรรณ วะหนานาม³

Kamolnadh Danrach¹ Dr.Yaovalak Sutacort² Dr.Pakapan Wananam³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทาง พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 11 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีจำนวน 214 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 16 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 186 คน ในปีการศึกษา 2565 ใช้การสุ่ม แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.988 และแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product–Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³Dr. Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: กมลนาถ แตนราช, d.kamolnadh@gmail.com

รับเมื่อ 29 มิถุนายน 2566 แก้ไข 1 สิงหาคม 2566 ตอรับ 3 สิงหาคม 2566

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ การเป็นผู้มีปารมี และการกระตุ้นทางปัญญา ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมี จำนวน 1 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.20

7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูไว้ด้วย

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, and predictive power, and establish guidelines for developing transformational leadership affecting achievement motivation in teacher performance in municipal primary schools under the Local Education Region 11, classified by participants' positions, provinces of school location, and work experience. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 214 participants, including 16 directors, 12 deputy directors, and 186 teachers in the academic year 2022. The research tool comprised interview forms, and a set of questionnaires on the transformational leadership of administrators with the reliability of 0.988 and the achievement motivation in teacher performance with the reliability of 0.984. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Transformational leadership of administrators and achievement motivation in teacher performance, as perceived by participants, were overall at the highest level.

2. Transformational leadership of administrators and achievement motivation in teacher performance, as perceived by participants' positions were overall differences at the .01 level of significance.

3. Transformational leadership of administrators and achievement motivation in teacher performance, as perceived by participants' provinces of school location, were overall differences at the .01 level of significance.

4. Transformational leadership of administrators and achievement motivation in teacher performance, as perceived by participants' work experience, were overall differences at the .01 level of significance.

5. Transformational leadership of administrators and achievement motivation in teacher performance had a positive relationship at the .01 level of significance, with a high level of correlation.

6. Transformational leadership of administrators comprising two out of five aspects– prestige creation and intellectual stimulation–could predict achievement motivation in teacher performance at the .01 level of

significance, and one aspect, namely inspirational motivation, was found to have a predictive effect at the .05 level of significance, accounting for 61.20 percent of the observed variation in teacher performance.

7. This research has proposed guidelines that are deemed appropriate for developing transformational leadership comprising three aspects affecting achievement motivation in teacher performance: intellectual stimulation, inspirational motivation, and prestige creation.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators, Achievement Motivation in Teacher Performance

ภูมิหลัง

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 2) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพที่ประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ และสามารถควบคุมและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารรถ และสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นการแสดงถึงภาวะผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผลตามเป้าหมายและพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Schleicher, 2012, p. 34) โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการกระตุ้น ส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อเข้าถึงจิตใจของผู้ตามให้เกิดความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลง หรือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Bass & Avolio, 1994, pp. 124 – 125) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบเสมือนพลังที่จะผลักดันให้สถานศึกษานั้นก้าวสู่การบริหารจัดการและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนได้ทั้งความสำเร็จและปัญหาในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในหลายแห่งจึงได้นำประสิทธิผลของโรงเรียนมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของวงการการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ทำการจัดประสบการณ์และผู้สร้างบรรยากาศในกระบวนการจัดการเรียนรู้ นำเสนอสาระที่ท้าทายการคิด วิเคราะห์ วิจัย อยางมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียนให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ครูเป็นผู้ที่จะปฏิบัติงานให้เต็มกำลังมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความตั้งใจ ทูมเทแรงกาย แรงใจ ความกระตือรือร้นของครูที่จะก่อให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิผลของงาน ดังนั้น วงการการศึกษาทั้งในประเทศไทยและสากลจึงให้ความสนใจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแง่ของการกระตุ้นความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการสำเร็จไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการสำเร็จ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานหลายประการ เช่น ช่วยเพิ่มความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้สามารถทำงานได้เร็วกว่าที่กำหนด สามารถผ่อนคลายความเครียดได้ ซึ่งการที่จะสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หลายปัจจัยด้วยกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับและประเภทของของการทำงาน ดังนั้น เมื่อโรงเรียนคือองค์ประกอบหลักทางการศึกษาบุคลากรที่มีความสำคัญในโรงเรียนนอกเหนือจากผู้บริหารแล้วยังมีครู ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแรงจูงใจอาจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารควรที่จะพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและ

จะเห็นได้ว่า การจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนที่เป็นลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญแก่ผู้บริหารเพื่อจัดปัจจัยให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์การซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ประกอบไปด้วยสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไปในอนาคต

คำถามของการวิจัย

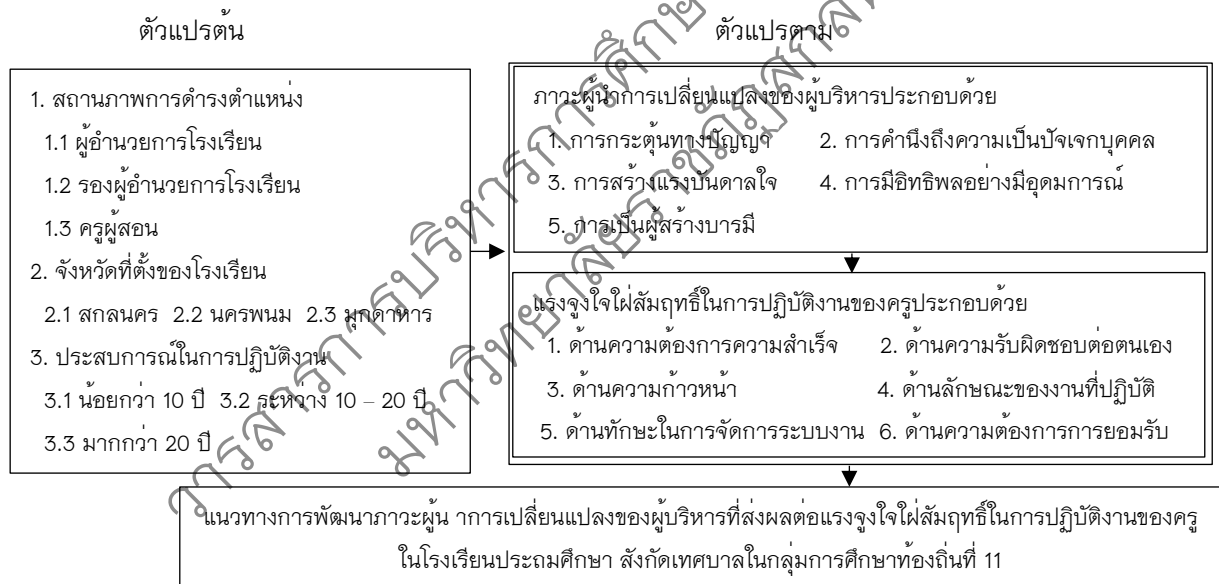
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 488 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน แบ่งเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 16 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 12 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 456 คน จาก 16 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 214 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ Kerjcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน 16 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 186 คน จาก 16 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 แบ่งเป็น 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน 1.1 ร้อยละ (Percentage) 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ 2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$)
6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นผู้สร้างบารมี (X_5) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3)
- ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นผู้สร้างบารมี (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .852 รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .234 และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ $-.286$ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 29601
7. แนวการพัฒนาระบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นผู้สร้างบารมี สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยรวม ส่วนด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเป็นผู้สร้างบารมี ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้มีความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ไม่มีการอบรมประชุมผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ และได้รับ

คำแนะนำจากหน่วยงานในระดับนโยบาย ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการตามภารกิจ ระเบียบ และแนวทางการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพทะดา (2564, หน้า 121 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ที่จะนำพาให้สถานศึกษาของตนบรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา แรงจูงใจดังกล่าวมักจะเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาต้องทำงานหรือแก้ปัญหาที่มีความยาก และซับซ้อนในแต่ละวัน ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะบัน (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชย์ มะระโซ (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของตนเองอีกทั้งมีการให้ความไว้วางใจแก่ครู ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาด้วยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง รวมถึงครูมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อูสาพรหม (2562, หน้า 182 – 193) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงออกถึงอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเองอีกทั้งมีการให้ความไว้วางใจแก่ครู ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาด้วย

การใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง รวมถึงครูมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 283) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝึกฝนให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถให้มีความชำนาญในการดูแลรับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 32) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝึกฝนให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถให้มีความชำนาญในการดูแลรับผิดชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย อุสาพรม (2562, หน้า 182 – 193) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายรวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริดา สุระเสนา (2564, หน้า 201 – 210) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .760$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการมีภาระงานทางปัญญาให้ครูได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 283) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การเป็นผู้สร้างบารมี (X_5) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การเป็นผู้สร้างบารมี (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .852 รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .234 และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ -.286 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ได้ร้อยละ 61.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 29.601 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เห็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้บริหารกระตุ้นการที่งานเป็นทีม และสร้างจิตวิญญาณของทีม ผู้บริหารให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเหตุผล ที่แตกต่างเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทธนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทางและด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับเรื่องกำหนดโครงสร้างหลักในการทำงาน การตัดสินใจบนพื้นฐานของการผสมผสานข้อมูลที่หลากหลาย และการหาข้อมูลที่หลากหลายเพื่อช่วยสนับสนุนการคิดหาวิธีการคิดหาวิธีการคำตอบที่ดีที่สุดเพื่อความมั่นคงในอนาคตของสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 หรือสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นในประเทศไทยหรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ควรส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยให้เทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 มีการปรับตัวในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานภาครัฐส่วนราชการอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่สำคัญเท่านั้นยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังไม่ครอบคลุมในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงสามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 282 – 292.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 83 – 92.
- ทวิช มะระโซ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารศรีวันาลัยวิจัย*, 7(1), 69.
- นิตยา นามไส. (2556). ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 32 – 42.
- มณฑนา ชุมบุญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. เข้าถึงได้จาก http://www.mathayom9.go.th/web/m9/data/policy_obec60.pdf. 23 ธันวาคม 2565.
- ลิตธิชัย อุสาพรม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 2 – 6.
- Schleicher, A. (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: lessons from around the world*. OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org/site/eduistp2012/49850576.pdf>. December 6th, 2022