

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู
กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING TEACHERS' WORK
MOTIVATION IN THE KAMPHAENGSAEN 1 SCHOOLS GROUP UNDER THE
NAKHONPATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สกุล ทองดอนเกรียง^{1*} และ อรุษา ปุณยบุรณะ²

Sakun Thongdonklang^{1*} and Ornusa Punyaburana²

(วันที่รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 6 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 23 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 132 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความต้องการเพื่อคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยสามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 33.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.451 + 0.420 (X_2)$ และสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.579 (X_2)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงาน; กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University

² อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: Sakun.T@ku.th Tel. 090-1570827 ²e-mail: Ornusa.p@ku.th Tel. 091-4915395

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; 2) investigate the level of teachers' work motivation in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; and 3) analyze the transformational leadership factors affecting teachers' work motivation in KamphaengSaen 1 Schools Group under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 132 teachers. The sample was obtained using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.97. Data were collected from 132 returned questionnaires, representing 100 percent. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, a five-point Likert rating scale, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) The overall and individual aspects of transformational leadership of school administrators were at a high level. Among the dimensions, intellectual stimulation had the highest mean score, while idealized influence had the lowest mean score. 2) The overall and individual aspects of teachers' work motivation were at a high level. The need for relatedness had the highest mean score, whereas the need for existence had the lowest mean score. 3) The dimensions of inspirational motivation significantly affected teachers' work motivation, jointly predicting 33.5 percent of the variance at the .05 level of statistical significance. The predictive equations can be written as follows: The multiple regression equation in raw score form: $\hat{Y} = 2.451 + 0.420 (X_2)$ and The multiple regression equation in standardized score form: $\hat{Z} = 0.579 (X_2)$

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation; KamphaengSaen 1 School Group

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญก้าวหน้า มุ่งเน้นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ เพื่อการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มนุษย์ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทฤษฎีการบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นในการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นผู้กำกับ ดูแล และควบคุมกระบวนการทำงาน แม้ว่าจะมีการใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรเข้ามาช่วย แต่ความสำเร็จของงานยังคงขึ้นอยู่กับบุคคล การทำงานให้สัมฤทธิ์ผลต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และแรงจูงใจ (จันทราณี สงวนนาม, 2553) ได้กล่าวว่าที่ว่า มนุษย์จะสามารถทำงานได้เต็มความสามารถนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน หากมีสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพอใจแล้วนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่คอยผลักดันให้อยากที่ทำงานนั้นต่อไป ตรงกันข้ามหากไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและส่งผลให้งานที่ออกไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นทักษะที่ผู้บริหารทุกองค์กรจะต้องเรียนรู้

ฝึกฝนและนำไปใช้ได้ การสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องจะกลายเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก ความสนใจและยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีกฤตยธรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้พวกเขาทำงานอย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รชนี อมาตยกุล (2556) ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับภาระงานครู 6 ข้อ ดังนี้ 1) การทำเอกสารเพื่อการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) 2) จัดทำเอกสารจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ 3) ทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอน 4) ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อยื่นต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ แม้ทักษะการสอนอาจไม่ได้เพิ่มขึ้นจากการอบรม 5) ครูปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น แจกจ่ายและติดตามใบเสร็จในโครงการเรียนฟรี 15 ปีวางแผนการซื้อหนังสือตามระเบียบ และเก็บคืนหนังสือจากนักเรียน 6) งานประจำวันของครู ได้แก่ การสอนประมาณ 15 - 20 คาบต่อสัปดาห์ ดูแลนักเรียนที่ป่วย ตรวจสอบความปลอดภัย ความประพฤติ และรับฟังปัญหาของนักเรียน ภาระงานเหล่านี้ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม จึงสาเหตุที่ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากภาระงานที่มากเกินไปจนเกินไป

ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดต่อเสริมสร้างและกระตุ้นความสนใจให้กับบุคคลได้แสดงออกพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคงทนถาวรในการดำเนินการหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับฝ่ายบริหาร ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับเพื่อให้คนในองค์กรได้มีความพึงพอใจและสามารถใช้ความรู้และความสามารถของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าคิดถึงประโยชน์ส่วนตน (สมุทร ชำนาญ, 2559: 326)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงนับเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน โดยผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะทั้งในด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรม ความสามารถ รวมถึงวิธีการดำเนินชีวิตที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนได้ อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น ความศรัทธา และการยอมรับ พร้อมทั้งใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการแปรผันได้อยู่ตลอดเวลา ผู้นำยุคใหม่ควรที่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการที่ผู้นำมีบทบาทในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามทั้งในด้านความคิด และด้านพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ตามเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (ทัศนาศาสตร์, 2556 : 79)

ปัจจุบันสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียนประกอบไปด้วยจำนวนครู 199 คน ซึ่งครูที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ได้มีการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การลดภาระของครู ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก มีการปรับระบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยง และสามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย รวมถึงแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นผลเป็น

รูปธรรม จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมซึ่งล้วนแต่เป็นนโยบายที่ช่วยเสริมสร้างแรงใจและกำลังใจในการทำงานให้กับคุณครู จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกระบวนการบริหารจัดการของตนมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งย่อมนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการใช้สิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคคล (อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวนครูทั้งหมด 199 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวนครูทั้งหมด 132 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประชากร ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 21 ข้อ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 16 ข้อ รวมทั้งหมด 37 ข้อ

3. การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 37 ข้อ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมาย และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อทำการขอความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย โดยมีการตอบกลับ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน (S.D.)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.22	0.66	มาก
2	ด้านการสร้างแรงดลใจ	4.24	0.69	มาก
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.26	0.69	มาก
4	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคคล	4.26	0.69	มาก
รวม		4.25	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) ด้านการสร้างแรงดลใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) และด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารแสดงออก ด้วยความมั่นใจและ กล้าเผชิญความจริง	4.15	0.64	มาก
2	ผู้บริหารชี้แนะ ให้ครูตระหนักถึง คุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน	4.23	0.63	มาก
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	4.24	0.64	มาก
4	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและ การช่วยเหลือกัน	4.23	0.69	มาก
5	ผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.69	มาก
รวม		4.22	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารชี้แนะให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและการช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) โดยทั้งสามข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อพิจารณาจากความแปรปรวน พบว่า ผู้บริหารชี้แนะให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการทำงาน มีค่าแปรปรวนต่ำที่สุด แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการทำงานและการช่วยเหลือกัน และผู้บริหารแสดงศักยภาพและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความแปรปรวนสูง แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงออกด้วยความมั่นใจและกล้าเผชิญความจริง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงดลใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงดลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	4.33	0.65	มาก
2	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงาน	4.20	0.76	มาก
3	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอน	4.23	0.66	มาก

ข้อที่	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.24	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายให้ครูมุ่งมั่น ร่วมกันในการทำงาน	4.19	0.67	มาก
รวม		4.24	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและถ่ายทอดเป้าหมายให้ครูมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกิจติวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.72	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกิจติสร้างสรรค์ และริเริ่มนวัตกรรมใหม่	4.30	0.68	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.71	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่น	4.24	0.68	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และวางแผนการทำงาน อย่างมีเหตุผล	4.27	0.66	มาก
รวม		4.26	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกิจติสร้างสรรค์ และริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และวางแผนการทำงานอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกิจติวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล	4.14	0.79	มาก
2	ผู้บริหารสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.73	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด	4.20	0.66	มาก
4	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง	4.17	0.66	มาก
5	ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู	4.20	0.68	มาก
6	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์และปฏิบัติต่อ ครูด้วยความเข้าใจ เป็นรายบุคคล	4.23	0.70	มาก
รวม		4.17	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์และปฏิบัติต่อ ครูด้วยความเข้าใจ เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัด มีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ผู้บริหารให้เกียรติครูและยอมรับความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการทำงานของครู มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73)

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

(n=132)

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	4.16	0.67	มาก
2	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.26	0.60	มาก
3	ความต้องการความก้าวหน้า	4.24	0.62	มาก
รวม		4.22	0.63	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) ความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) และด้านความต้องการเพื่อคงอยู่ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่

(n=132)				
ข้อ	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	3.95	0.79	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.27	0.64	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่

(n=132)				
ข้อ	ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3	ท่านสามารถลาหยุดได้อย่างสะดวกเมื่อเจ็บป่วย หรือกิจธุระที่จำเป็น	4.17	0.77	มาก
4	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.23	0.64	มาก
5	ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.14	0.58	มาก
6	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน	4.19	0.61	มาก
รวม		4.16	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการเพื่อคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.61) ท่านสามารถลาหยุดได้อย่างสะดวกเมื่อเจ็บป่วย หรือกิจธุระที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) ท่านได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58) และท่านได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

(n=132)				
ข้อ	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	4.22	0.66	มาก

ข้อ	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2	ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.60	มาก
3	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.30	0.61	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.27	0.57	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.27	0.53	มาก
6	ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและมีทัศนคติที่ดี พร้อมตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร	4.26	0.61	มาก
รวม		4.26	0.60	มาก

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) และท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ซึ่งทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและมีทัศนคติที่ดี พร้อมตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) ท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) และท่านรู้สึกเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ด้านความต้องการความก้าวหน้า

(n=132)				
ข้อ	ความต้องการความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.24	0.64	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.23	0.67	มาก
3	ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษา	4.24	0.61	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น	4.26	0.61	มาก
5	ท่านได้รับมอบหมายที่ส่งเสริมศักยภาพของท่าน	4.21	0.58	มาก
6	ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียน	4.23	0.63	มาก
รวม		4.24	0.62	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 ความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.61) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ท่านและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มีค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของข้อคำถาม พบว่า ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสร้างชื่อเสียงให้แก่ทางโรงเรียนค่าความแปรปรวนต่ำกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมากกว่า ในขณะที่ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าความแปรปรวนสูงกว่า แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีแตกต่างของความคิดเห็นมากกว่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายที่ส่งเสริมศักยภาพของท่าน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.451	.222		11.039	0.000
ด้านการสร้างแรงดลใจ (X_2)	.420	.052	.579	8.098*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = .579$ $R^2 = .335$ $R^2_{adj} = .330$

จากตารางที่ 10 พบว่า ด้านการสร้างแรงดลใจ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความแปรผันของแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ .335 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 33.5 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 2.451 + 0.420 (X_2)$$

แสดงให้เห็นว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นตามเป็นลำดับ

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.579 (X_2)$$

แสดงให้เห็นว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมระดับมาก โดยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลดังกล่าวอาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความมุ่งหวังให้ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มอบให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับชาติทั้งนี้ ผู้บริหารอาจมีการมอบหมายภารกิจหรือหน้าที่ รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้นให้ครูได้ใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ แสดงศักยภาพของตนเอง อันนำไปสู่การสร้างผลงานใหม่และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังอาจมีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรธรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับพจน์ เจริญสันเทียะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะเอื้อต่อการเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยครูมีความสมัครสมานใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ เมื่อประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ครูทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาผ่านการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานสอดคล้องกับจันทร์ธานี สงวนนาม (2553) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า หากสร้างแรงจูงใจได้ตรงกับความต้องการของบุคคล ก็จะเป็นการแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความสนใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานมากขึ้นนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชมพูนุช เพ็ชรอินทร์ (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และผลการวิจัยวิจัยของภัทราพรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 33.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีประเด็นการวิจารณ์ในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ถ้าผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ จะทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย และการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน เมื่อครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยพลังบวกและความหวังยังช่วยลดความท้อแท้และความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและทุ่มเทเพื่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเพิ่มการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งผลในระดับปานกลาง ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครู เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากร เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในองค์กร โดยการให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการทำงานดีเด่นตามสมควรจะมีส่วนช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่า และเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาครั้งนี้ได้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทกลุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในทุกมิติ หากแต่มีเพียงบางองค์ประกอบที่มีอิทธิพลเชิงสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ร้อยละ 33.5 จากข้อค้นค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา การที่ผู้บริหารแสดงบทบาทเชิงคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และเสริมแรงทางบวก มีความสำคัญต่อการกระตุ้นแรงจูงใจของครูมากกว่าด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นปัญญา หรือการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ดังนั้นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นช่วยชี้ให้เห็นถึงมิติที่มีน้ำหนักจริง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณค่าและแรงบันดาลใจเป็นลำดับแรก

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บุ๊คพ้อย.
- ชมพูนุช เพ็ชรอินทร์. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารงาน*. พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- รัชนิ อมาตยกุล. (2556). *ปัญหาของครู คุณภาพของครู*. พิมพ์ลักษณ์.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(6), 49–54.*
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมุทร ชำนาญ. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของครูและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.*
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.*