ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8

Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers in Sarasas Affiliated Schools Administrative District 8

ธีร์สรัล โภคินนิธิโชค
Theesaran Phokinnitichok
โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ
Sopee Wiwatchankit
ในตะวัน กำหอม*
Naitawan Kumhom
สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
Department of Educational Administration,
Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College
Corresponding author, e-mail: ntawan@hotmail.com*
วันที่รับบทความ (Received): 16 พฤษภาคม 2567
วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 8 กันยายน 2567
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 19 กันยายน 2567

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือน ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

เขตการปกครองที่ 8 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.653 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the level of transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8 2) study the level of work motivation of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8; 3) study the relationship between transformational leadership and work motivation to of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8. The sample used in this study was 186 teachers of Sarasas affiliated schools Administrative District 8, the instrument was a questionnaire.

Statistics used in the research included Frequency, Mean, Percentage, Standard Deviation and Pearson Correlation. The results found that: 1) transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8 is overall at a moderate level. Considering each aspect was found the highest average was Idealized Influence, Inspiration Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration, respectively. 2) Work motivation of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8 is overall at a moderate level. Considering each aspect was found the highest average was Relationships with Co-Workers, Advancement, Working Environment and salary. 3) Transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in Sarasas affiliated schools Administrative District 8 has a high level of positive correlation. The Correlation coefficient (R) is equal to 0.653 and can explain the relationship with statistical significance at the .01 level.
Keyword: Transformational leadership, educational institution administrators, Motivation for work.

บทนำ

ภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อว่าผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นั้นใช้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้ ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามมากมาย แต่ที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตรงกันก็คือเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นความสามารถที่ผู้บริหารต้องมีทักษะตลอดถึงภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นโดยวิถีชีวิตใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและภาวะวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล, 2565) โดยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรหรือสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ฉะนั้น ผู้นำหรือ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลหรือกลุ่มที่รับผิดชอบโดยตรงแสดงภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ขององค์กร หรือสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่เหมาะสม (ศุภศาสตร์ พลคำ, 2562)

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ได้มีการพัฒนาการบริหารการศึกษาหลายด้านแต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย และปัญหาที่ถือเป็นปัญหาที่สำคัญของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้แก่ ปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงทำให้ผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในเครือสารสาสน์พบว่าครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนอยู่มาก ขาดความสามัคคีที่ทำให้ครูและผู้ร่วมงานขาดแรงจูงใจในในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ครูลาออก โยกย้าย เปลี่ยนโรงเรียน ทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (โสภณ เพ็ชรพวง, 2566) อีกทั้งจากงานวิจัยของ สุวรรณี ฉลาดเอื้อ (2565) ได้พบว่าความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยครูจำนวน 362 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 28, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ประกอบด้วย ครู จำนวน 186 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนมกราคม 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวามสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .653 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลี แจ้งใจดี และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และได้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรระบุปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาควรความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มากขึ้น

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรรธ อนุเวช (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด และได้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรมีให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร การพิจารณาเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ให้ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ ควรมีมีเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ต่อเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสัดส่วนและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

3. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตการปกครองที่ 8 ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และได้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีอุดมการณ์ในการบริหาร มีความเข้าใจและรับรู้ปัญหา และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาโดยปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นทีมและมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายจึงทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรระบุปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและหลักฐานอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาควรความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลให้มากขึ้น

1.2 ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเงินเดือนที่จะต้องคำนึงถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้เครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่นๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

ธนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพุทธอาเซียนศึกษา.* 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 40-41.

ศุภศาสตร์ พลคำ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.* คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชธานี.

สุวรรณี ฉลาดเอื้อ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ.* คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสาวลี แจ้งใจดี และคณะ. (2564). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.* คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

โสภณ เพ็ชรพวง. (2566). การศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,* สาขาบริหารหารศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.