

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and The Motivation of Teacher Performance under The Samut Prakarn Primary Educational Service Office 2

ฉัตรชนนี ชื่นบาน¹ และ กัลยมน อินทุสุต²

Chatchonnanee Chuenban¹ and Kanyamon Indusuta²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison(2011) ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานการศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้องค์กรด้านการศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลกต้องแสวงหาวิถีทางที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นกับสถานการณ์ในการปรับตัวให้เท่าทันและอยู่รอดได้ ในการนี้สถานศึกษาต้องแสวงหากลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายระดับกระทรวงให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในเรื่องทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่แนวโน้มทางการศึกษาในยุคนี้กำลังมุ่งเน้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-17) การพัฒนาจึงควรมุ่งพัฒนาคนให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่การที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นฐานของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

การดำเนินงานการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จำเป็นต้องมีทักษะในด้านภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวใจคนหรือกลุ่มคน กระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจเพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันและรับรู้ว่าจะอะไรคือวัตถุประสงค์สำคัญในองค์กร กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ทุกคนตื่นตัวกันมาก มีการดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปผู้บริหาร ครู และลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาและยกระดับให้เท่าเทียมสากล และส่วนหนึ่งที่ถูกให้ความสำคัญซึ่งเป็นเรื่องหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ ภาวะผู้นำที่ต้องนำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ เพื่อประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า (สุกัญญา เจริญรัตน์ 2554, น. 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ริเริ่มกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนด สู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถที่เหมาะสม ก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน การบริหารก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ผลสัมฤทธิ์ได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานและคุณภาพโรงเรียนที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทที่บุคลากรเห็นได้ชัดเจน เช่น มองเห็นคุณค่ามนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการปัญหาให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ รู้จักการใช้อิทธิพลต่อคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาดกต่ำลงรวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่อาจไม่มีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560 หน้า 4)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการ วิสัยทัศน์ในการทำงาน (ธนิตา นามพร, 2558 หน้า 2)

นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอีกปัจจัยหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครู เพราะถ้าครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานที่ผู้บริหารต้องการก็จะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เพียงแค่ครูขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานเท่านั้น (ญัฏฐพันธ์ เซรนนันท์, 2551 หน้า 74) แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานและองค์กรจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ กุญแจสำคัญของการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน องค์กรจะบรรลุเป้าหมายเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งดังที่กล่าวมานั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และความสามารถในการเลือกใช้วิธีการจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกอุทิศตนเพื่องาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในสถานศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรักต่อสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศตนและเวลาให้กับงานในหน้าที่ มีความภาคภูมิใจแล้วรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา (ชลธิชา อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 75)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 71 แห่ง แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ครอบคลุมทั้งสิ้น 3 อำเภอ คืออำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อและอำเภอบางเสาธง และแบ่งตามกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเป็น 5 กลุ่มโรงเรียนได้แก่ กลุ่มบางพลี 1 กลุ่มบางพลี 2 กลุ่มบางบ่อ 1 กลุ่มบางบ่อ 2 และกลุ่มบางเสาธง จากรายงานผลการดำเนินการที่ผ่านมา ตามแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่า มีโรงเรียนที่ประสบปัญหาเรื่อง ของผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการอธิบายงานที่ชัดเจนในด้านการวางแผนนโยบายร่วมกัน การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู มีการส่งเสริมการทำงานและการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นค่อนข้างน้อยมีกิจกรรมทั้งภายในและร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากมีการประเมินสถานศึกษาในโครงการต่าง ๆ ขาดการสำรวจความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของครูและโรงเรียน เมื่อเกิดปัญหาจึงเป็นการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งภาระงานสอนและงานพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการโน้มน้าวใจ ให้ข้าราชการครูเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนร่วมกับงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือการเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากร ให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาให้สูงขึ้น(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2, 2567, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้
ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1580 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน Cohen Manion and Morrison(2011) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอย่าง (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน มะสุกรี ตายะเกร็ง) มี 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขานับปัญหา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 16 เล่ม แล้วคัดด้านที่มีความถี่สูงสุดจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าของงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านลักษณะของงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ ดำเนินสร้างแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยเลือกคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 ถ้าคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

3. นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำมาหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เป็นตัวอย่งช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสแกน QR-CODE เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google form ถึงครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับผ่าน Google form จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน ($\bar{X}$ = 4.62) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.63) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.65) ด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา ($\bar{X}$ = 4.60) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.50) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.63	0.58	มากที่สุด	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.65	0.50	มากที่สุด	1
3. ด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา	4.60	0.51	มากที่สุด	3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.58	0.54	มากที่สุด	4
รวม	4.62	0.49	มากที่สุด	

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม และรายด้าน ($\bar{X} = 4.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.55$) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.63	0.45	มากที่สุด	1
2. ด้านความก้าวหน้า	4.59	0.52	มากที่สุด	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.59	มากที่สุด	3
4. ด้านลักษณะของงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	4
รวม	4.58	0.50	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_t) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .832^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังผลการวิเคราะห์ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	.620**	.621**	.635**	.632**	.673**
X_2	.701**	.756**	.728**	.727**	.782**
X_3	.677**	.762**	.695**	.716**	.765**
X_4	.797**	.844**	.787**	.796**	.865**
X_t	.754**	.803**	.767**	.774**	.832**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีพฤติกรรมที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของพุทธิพันธุ์ วัฒนาพิณิจสาร (2563) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูในสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เพื่อเสริมแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของอัศวิน อินตา (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เทคนิคต่าง ๆ ใช้ความสามารถให้บุคลากรทาง การศึกษาร่วมมือปฏิบัติการการทำงาน มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ มีความจงรักภักดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณา ใจเสมอ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้รับการกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแรงขับเคลื่อนจากภายในและภายนอกตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและผลักดันครูในสถานศึกษา หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของภูวิศ สิงสิดา (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และมีการจูงใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจครูในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีทิศทาง ถ้าครูมีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ แต่ครูที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรืออาจล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริศรา คำราช (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้มีพฤติกรรมแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริม รวมถึงการสร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษามีความสนใจ มีมุมมองใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา นโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับครูด้วยกัน รวมถึงการเลื่อนวิทยฐานะและปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของกิตติ จิตศรีตรน (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ และมีการใช้สื่อเทคโนโลยี พร้อมให้คำแนะนำ ส่งเสริมความสามารถตามความถนัดและรับฟังความคิดเห็นครูอย่างตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรัดขำ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิจัยของมะสุรี ตายะกะเร้ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับอภิชาติ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังครูได้อย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความตระหนักแก่ครูให้รู้จักการปฏิบัติงานในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นครูในสถานศึกษาให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองการไกล มีการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานของตนให้ประสบความสำเร็จ มีเจตคติที่ดีรวมถึงเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน และทำงานเป็นทีมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างกระบวนการความคิดในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นระบบ มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้เสนอแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยมอบหมายงานที่สร้างแรงจูงใจและสนองความต้องการของครูในสถานศึกษา ให้ครูในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่ มีการสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ และการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดี รวมถึงแสดงการยอมรับและชื่นชมครูในสถานศึกษาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ครูควรร่วมกันช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนางานให้ถึงขีดสุด รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ และประสบผลสำเร็จตามนโยบายของสถานศึกษา

2.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ การได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขงานจากผู้บริหารสถานศึกษา และการให้ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนวิทยฐานะ รวมถึงการเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ ครูควรได้รับโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แสดงความรู้ ความสามารถ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครองให้การยอมรับและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.4 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายและกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน และให้ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรตขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- พุทธินันท์ วัฒนาพินิจสาคร. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภูวิศ สิงสิดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มะสุกรี ตายะกะเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ริศรา คำราช. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัศวิน อินตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรญา ใจเสมอ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.