

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

นันทน์ภัส งามขำ

- 1 พ.ศ. 2560

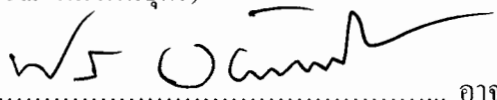
370582

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นันทน์ภัส งามจำ ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.พรรณี พิม่าพันธุ์ศรี)

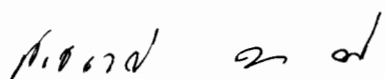

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)


..... กรรมการ
(ดร.พรรณี พิม่าพันธุ์ศรี)


..... กรรมการ
(ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์)


..... กรรมการ
(ดร.กัญจนวathy นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 13 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. พรรณี พิม่าพันธุ์ศรี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิญญา อิงอาจ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขงานด้านสถิติ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการ และคณะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บพกาภิ บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนครบเท่าทุกวันนี้

นันทน์ภัส งามขำ

54920497: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/การเปลี่ยนแปลง/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ครู/โรงเรียนเอกชน/การทำงาน/
การบริหารการศึกษา

นันทน์ภัส งามขำ: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 (RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION ON TEACHER'S
PERFORMANCE IN PRIVATE SCHOOL OF SAMUTPRAKARN PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พรณี พิมาพันธุ์ศรี, Ph.D.,
เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์, Ph.D., กศ.ม. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการเขต 1 จำนวน 330 ตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
ภูมิ และใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.69 – 0.88 เป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล
เชิงสถิติด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เพียร์สัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูในโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของ
ครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า
ภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคลของผู้บริหารส่งผลมากที่สุดกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร

54920497: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ JOB MOTIVATION/ CAREER OPPORTUNITY/ POLICY AND ADMINISTRATION

RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION ON TEACHER'S PERFORMANCE IN PRIVATE SCHOOL OF SAMUTPRAKARN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1.

ADVISORY COMMITTEE: PUNNEE PIMAPUNSRI, Ph.D., PHETCHALS

WIRIYASUEBPHONG, Ph.D. 127P. 2016.

The purpose of this research was to study teacher's perception on relationship between Administrator Leadership Style and Teachers' Motivation in Private School of Samutprakarn Primary Education Service Area Office 1. Stratified random sampling was used to select 330 teachers who responded to the study questionnaire. Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and Canonical Correlation Analysis were employed as data analysis.

The research findings shown that Teacher's perception toward Administrator Leadership Style was high as well as the Teacher's motivation to performance. The relationship between Administrator Leadership Style toward Teacher's Motivation to Performance was high. Moreover, Administrator Leadership Style emphasized on personal relationship which was highly affected to Teacher's Motivation to Performance especially on Career opportunity and Policy and administration.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 20 |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1..... | 38 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 39 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 47 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... | 48 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 49 |
| การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 50 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล..... | 51 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 52 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 53 |
| เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 54 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| 5 อภิปรายและสรุปผล..... | 81 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 81 |
| อภิปรายผล..... | 85 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 95 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับกาวิจัย..... | 98 |
| บรรณานุกรม..... | 99 |
| ภาคผนวก..... | 107 |
| ภาคผนวก ก..... | 108 |
| ภาคผนวก ข..... | 122 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 127 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 1 | สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 19 |
| 2 | การเปรียบเทียบแนวคิดในเรื่องการจูงใจทั้ง 4 แบบ..... 28 |
| 3 | แหล่งของความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg... 31 |
| 4 | แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทโรงเรียน..... 48 |
| 5 | แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ 55 |
| 6 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1..... 56 |
| 7 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความมีบารมี..... 57 |
| 8 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ..... 58 |
| 9 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา..... 59 |
| 10 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล..... 60 |
| 11 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1..... 61 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 12 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน..... | 62 |
| 13 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความยอมรับนับถือ..... | 63 |
| 14 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... | 64 |
| 15 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ..... | 65 |
| 16 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน..... | 66 |
| 17 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร..... | 67 |
| 18 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... | 68 |
| 19 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล..... | 69 |
| 20 | คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... | 70 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|--|-----|
| 21 | คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 71 |
| 22 | วิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1..... | 72 |
| 23 | วิเคราะห์ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างกลุ่มตัวแปรระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1..... | 74 |
| 24 | วิเคราะห์ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอระหว่างกลุ่มตัวแปรระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1..... | 75 |
| 25 | ค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านปัจจัยจูงใจ..... | 79 |
| 26 | ค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามด้านปัจจัยค้ำจุน..... | 80 |
| 27 | ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน..... | 123 |
| 28 | ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 124 |
| 29 | ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 125 |
| 30 | ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 126 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ..... | 23 |
| 3 ความสามารถและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่..... | 38 |
| 4 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ | 76 |
| 5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยค้ำจุน | 77 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับกระแสความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยปัจจัยที่สำคัญที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายคือ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง (ไพศาล แสนขบญูเรือง, 2549) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การจัดองค์การมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชนที่จัดบริการสาธารณะ ย่อมมีอิสระในการบริหาร ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล และอำนาจหน้าที่ในกรอบที่กฎหมายให้อำนาจไว้ การกำหนดให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม (การดี อนันต์นาวี, 2553, หน้า 279)

ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานโรงเรียน มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา โครงการหรือนโยบายต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการทฤษฎีแล้ว การบริหารย่อมได้รับความร่วมมือ และเป็นที่ยังพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกจึงมีความสำคัญมาก เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้เกิดผลโดยตรงต่อผู้ตาม (พรณทิพา แพทย์พิทักษ์, 2548, หน้า 1) การบริหารในปัจจุบันนี้เราจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับผู้นำที่ดีจะต้องสามารถบริหารองค์การได้สำเร็จ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานทุก

อย่างเป็นทางการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ บุคคลที่ทำงานร่วมกับหัวหน้าหรือผู้นำ เรียกว่าผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน องค์กรทุกองค์กรต้องมีผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์ เป็นจุดรวมแห่งพลังมวลสมาชิกในองค์กร ความสามารถและลักษณะของผู้นำเป็นส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่าขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 121)

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนกลยุทธ์ ออกแบบเปลี่ยนแปลงและนำองค์กร สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้การบริหารเกิดความสำเร็จได้ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทุกคนยินดีให้ความร่วมมือและยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีภารกิจสำคัญที่จะต้องบริหารบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้นำสูงสุดขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ (อดุล โกศล, 2553, หน้า 1) ที่ผ่านมามีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ของ Bass (1985) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนจึงนับได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ มอบหมายงาน กำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพล โน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์กรเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง (ครุณี ชันขวา, 2551, หน้า 2) อาจกล่าวได้

ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับสภาวะการณ์การปฏิรูปการศึกษา จากผลการวิจัยและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับองค์กร ของประเทศต่าง ๆ จำนวนมาก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัด ผู้บริหารจะมีลักษณะเป็นผู้นำของผู้นำ เป็นการให้อำนาจแก่สมาชิกเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้อำนาจการตัดสินใจแก่สมาชิก (แอนนา รัตนภักดี, 2553, หน้า 71-72) นอกจากนี้อาศัยทักษะการบริหารภาวะผู้นำแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นบุคลากรหลักที่จะทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งผลต่อขวัญกำลังใจครู จึงเป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่งเพราะเป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลต่อการทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น ๆ รู้นโยบาย รู้เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ทำงานเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีขวัญมีกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของนักเรียน และผู้ปกครอง นักเรียนตั้งใจเรียน และมีความสุขกับการเรียน ด้านผู้ปกครองก็ยินดีที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียนด้วยความเต็มใจ ในทางกลับกัน หากองค์กรใดบุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและต่อสภาพแวดล้อม ขาดแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ใช้สติปัญญาที่จะทุ่มเทให้กับงานตลอดจนไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้น ไม่ตั้งใจทำงานหรือทำงานอย่างไม่มีความสุข ย่อมเป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ (อภิชา มิเพียร, 2552, หน้า 2-3)

จากความสำคัญที่ได้กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน นอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในโรงเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดของ Bass (1985, pp. 12-13) ได้แก่ 1. ความมีบารมี (Charisma) 2. การสร้างแรงจูงใจ (Inspiration) 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และ 4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังต้องอาศัยบุคลากรครูที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ที่จัดการเรียนการสอนซึ่งผู้บริหารก็ต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยก็ได้เลือกศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg

(1959 , pp. 101-102) พบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความพอใจหรือไม่พอใจในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) คือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างคามพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) คือ เป็นสิ่งที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลของการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ จนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

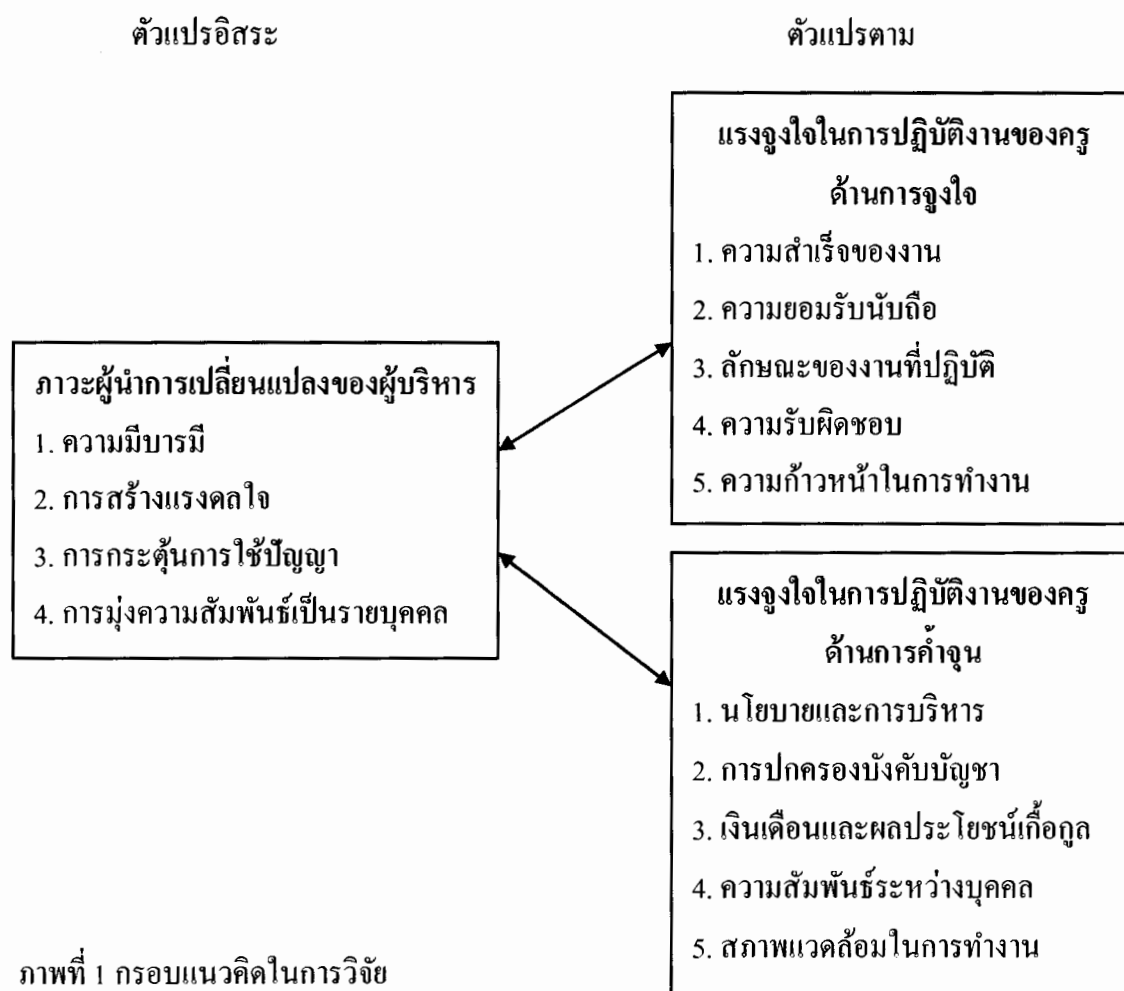
สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการจูงใจของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการค้ำจุนของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
3. เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 2,346 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 330 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนโดยใช้ประเภทโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตามแนวคิดของ Bass (1985, pp. 12-13) ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1.1 ความมีบารมี (Charisma)

3.1.2 การสร้างแรงคลใจ (Inspiration)

3.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

3.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration)

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 101-102) ได้แก่

3.2 ด้านการจูงใจ

3.2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

3.2.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition)

3.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)

3.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

3.2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ด้านการค้ำจุน

3.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

3.2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

3.2.8 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary)

3.2.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)

3.2.10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work condition)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ความมีบารมี หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำแสดงออกทำให้บุคลากรเห็นแล้วเกิดการยอมรับ สนับสนุน ไว้วางใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตาม โดยผู้นำบารมีนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยทำหน้าที่เป็นโค้ช และสามารถโน้มน้าวจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

การสร้างแรงคลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เห็นถึงคุณค่าของงานว่างานนั้นมีความท้าทาย มีการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้นสูง และมีการสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุน ให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้ง กระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำยกระดับความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นโค้ช พี่เลี้ยง มีการติดต่อ เอาใจใส่กับบุคลากรเป็นรายบุคคล มีความรู้ลึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และควบคุมตัวเองได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังภายในจิตใจของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ได้จนสำเร็จ และทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติด้วย

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ถ้างานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ และถ้าการทำงานนั้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็ยิ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้นด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ถึงแม้จะพบอุปสรรคในการทำงาน แต่บุคคลก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นผ่านไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเป็นความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในดำเนินงานของผู้บริหารที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การในการใช้อำนาจ สั่งการ และตัดสินใจ กำกับดูแล และติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการปกครองนั้นจะต้องปกครองด้วยความยุติธรรม

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชามอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยเฉพาะการที่บุคคลได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม และมีความยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ การเดินทางมาปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ครู โรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุและทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดตั้งขึ้น โดยทรัพยากรของภาคเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่มีการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ประถม และมัธยมศึกษา ตามข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมพื้นที่ในเขต 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

ประเภทโรงเรียน หมายถึง การจัดประเภทโรงเรียนโดยแบ่งตามระดับการศึกษาที่เปิดสอนเป็นหลัก แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

โรงเรียนอนุบาลศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาล

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับประถมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ดังนั้น จึงได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 1

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ ที่นักวิชาการกล่าวถึงและนำมาใช้อ้างในการศึกษาครั้งนี้มีมุมมองทั้งแคบและกว้างแตกต่างกัน โดยนักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

O'Leary (2000, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ สอดคล้องกับ Yukl (2001, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ Schermerhorn (2002, p. 336) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการคลี่คลายให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขณะที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สมชาติ กิจยรรยง (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้อง ใน

สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นผู้การทำให้เป้าหมายประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ Draft (2005 อ้างถึงใน จารุณี อิฏฐารมณ, 2550, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้งิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำ

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการอาจมีหน้าที่อย่างหนึ่ง แต่ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ทั่ว ๆ ไปของผู้นำทุกคน ในกลุ่มคนทุกชนิดมีตรงกันอยู่บ้าง จึงขอสรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไปเพื่อเป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหารได้ศึกษา คือ

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as executive) คือ บทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรหรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้จะคอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คูนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและรับผิดชอบดูแลให้มีการปฏิบัติงานโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as planner) คือ ผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เช่น การตัดสินใจว่าบุคลากรภายในหมู่ของตนควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลแผนที่วางไว้ นั้นว่ามีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ทราบแผนงานทั้งหมด คนอื่นในกลุ่มจะรับทราบเฉพาะเรื่องที่ตนรับผิดชอบเพียงเท่านั้นจะไม่รับทราบแผนงานทั้งหมด

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as policy maker) คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบาย ส่วนมากนโยบายจะมาจากที่ 2 แห่ง

คือ มาจากเบื้องบน หรือ เจ้านายที่มีตำแหน่งสูง และมาจากเบื้องล่าง คือ ได้มาจากคำแนะนำหรือมติของบุคลากรได้บังคับบัญชา (เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล, 2552, หน้า 54-55)

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 16-17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำที่ดีขององค์การ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักพูดที่ดี
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ด้านการบริหารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมจะเกี่ยวข้องกับการบริหาร มากไปกว่านั้นภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การคล้อย การกระตุ้นใจและการใช้อิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา Dubrin (2007, p. 4 อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 106)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่นักวิชาการกล่าวถึงและนำมาใช้อ้างในการศึกษาค้นคว้านี้มีมุมมองทั้งแคบและกว้างแตกต่างกัน โดยนักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังต่อไปนี้

Bass and Avolio (1994, p. 245) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึกของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์การ โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของ Maslow สอดคล้องกับ Dubrin (1998, p. 198) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้นและพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย และ Lunenburg and Ornstein (2000, pp. 150-151

อ้างอิงใน อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้

ในด้านการกระตุ้นผู้ตาม อภิวัฒน์ เจนเขียวชาญ (2549, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่สามารถนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่มและความรวดเร็วในการดำเนินงานของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอดโน้มน้าวความคิด ประสบการณ์และกระตุ้นความคิดทางด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ตามทำงานเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับ วณิชชา อนุกุลประเสริฐ (2551, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดปัญญารู้จักคิดแก้ปัญหาที่มีอยู่โดยริเริ่มแนวทางใหม่ เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และ มนูญ พรหมรักษา (2554, หน้า 20-21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้สร้างผลผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร และคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามที่จะเพิ่มพลังอำนาจและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีทัศนะที่สอดคล้องกับความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ การกิจ อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985 อ้างถึงใน กัมพล แซ่มสา, 2550, หน้า 21) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของ Burns มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและความเกี่ยวเนื่องกัน คือ 1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามคาดหวัง (Expected effort) และปฏิบัติตามตามที่คาดหวัง (Expected performance) และผู้นำใช้กระบวนการของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น (Extra effort) และปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง (Performance beyond expectation) โดยการทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ศรัทธา และมีความผูกพันต่อผู้นำเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นพลวัตร ผู้นำคนเดียวสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำระหว่างทั้งสองแบบได้ตามเวลาและสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน Bass ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ และได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเป็น ภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (The model of the full range of leadership) เพื่อหาความเป็นสากลของภาวะผู้นำ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1. ความมีบารมี (Charisma) 2. การคล้อย (Inspiration) 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized consideration) จากการวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่า นักทฤษฎีหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้แตกต่างกัน ในตอนแรกเริ่มของการศึกษาภาวะผู้นำนั้น ได้เน้นถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีลักษณะพิเศษกว่าบุคคลธรรมดา ต่อมาได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม จึงได้มีการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้นำที่กระตุ้นความรู้สึก และสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เพื่อยกระดับความรู้สึกให้เกิดตระหนักและเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถสืบทอดความคิด ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานได้ (กัมพล แซ่มสา, 2550, หน้า 21-22)

นอกจากนี้ Gomez-Mejia and Balkin (2002, pp. 298-299 อ้างถึงใน ธวัช บุญยณณี, 2550, หน้า 97) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความซื่อสัตย์ มีความเพียรพยายาม ไม่ให้ความสำคัญแก่ตนเอง รับรู้ถึงส่วนดีหรือจุดแข็งของผู้ตาม ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากความล้มเหลว พยายามต่อสู้ให้ประสบความสำเร็จ ไม่หนีปัญหา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้อัตราการลาออกจากการงานของผู้ตามต่ำกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และความพอใจของผู้ตามสูงขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับว่ามีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในหน่วยงานราชการทั่วไปหรือในองค์กรธุรกิจทั่วไป เพราะถือว่าเป็นทฤษฎีที่นิยมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาโดยใช้กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และตาม

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกระทำโดยผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ คือ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงคลใจ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล (วิศวกร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 88)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985 อ้างถึงใน แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 28) ได้ขยายแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) โดยมุ่งเน้นผลกระทบของผู้นำต่อผู้ตาม พบว่า ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นใฝ่ จงรักภักดีและนับถือผู้นำ และผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวัง ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีบารมี (Charisma)
2. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

ต่อมา Bass and Avolio (1994, pp. 3-4) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า การสร้างแรงคลใจ (Inspirational) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญตัวหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้เพิ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ ดังนั้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ ความมีบารมี การคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. ความมีบารมี คำว่า “Charisma” เป็นภาษากรีก หมายถึง พรสวรรค์ ความมี

บารมี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนสภาพ (Transformational process) เป็นความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วอยากยกย่องนับถือ มีความสามารถในการชักนำและมีพลังที่จะกระตุ้นอารมณ์ให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยปลูกเร้าอารมณ์ผู้ตามให้เอาแบบอย่าง ผู้นำประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็น โค้ช เป็นครู หรือเป็นพี่เลี้ยง (Bass, 1985, p. 31 อ้างถึงใน แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 29) การมีบารมียังบ่งบอกถึงการมีความสามารถพิเศษของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้นกำหนดไว้ ตัวอย่างของบุคคลที่มีความสามารถพิเศษของภาวะผู้นำด้านบารมีที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ Nelson Mandela อดีตประธานาธิบดีผิวดำคนแรกของประเทศแอฟริกาใต้ ที่สามารถครองใจคนผิวดำทั้งประเทศ สามารถเอาชนะผู้ปกครองคนผิวขาวได้โดยสันติวิธีจนประเทศได้รับเอกราช เพราะคุณลักษณะการมีบารมีของเขาจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่ส่วนร่วมทั้งชาติ (Kuhnert, 1994 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 265)

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความมีบารมี หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำแสดงออกทำให้บุคลากรเห็นแล้วเกิดการยอมรับ สนับสนุน ไว้วางใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตาม โดยผู้นำบารมีนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยทำหน้าที่เป็น โโค้ช และสามารถโน้มน้าวใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การสร้างแรงคลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงคลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องของงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของคนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับปัญหาและอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน วิสวกร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 86-87) และการที่จะโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยน แปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ทำได้โดย

2.1 สร้างความมั่นใจ

2.2 สร้างความเชื่อถือในเหตุผลที่กระทำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่สิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร

2.3 สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Cohen, 1990, pp. 58-60)

ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสร้างแรงคลใจจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริม นำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (Kuhnert, 1994 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 265)

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงคลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เห็นถึงคุณค่าของงานว่างานนั้นมีความท้าทาย มีการตั้งมาตรฐาน

ในการปฏิบัติงานนั้นสูง และมีการสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุน ให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การมองปัญหาและเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีความคิดแตกต่างไปจากของผู้นำ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค ทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตน ความเชื่อ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน วิสวกร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 87) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นการใช้ปัญญาจะสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองที่สามารถลดความชำรุดเสียหายของผลผลิต หรือหาสาเหตุของการลดลงของคุณภาพผลผลิต (Kuhnert, 1994 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 266)

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระตุ้นใช้ปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้ง กระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นพี่ปรึกษาของผู้ตาม (Advisor) เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาส

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน วิศวกร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 87) และการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกถึงการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคลนั้น จะมีความซื่อสัตย์ มีความเพียรพยายาม ไม่ให้ความสำคัญแก่ตนเองรับรู้ถึงส่วนดีและจุดแข็งของผู้ตาม ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากความล้มเหลว พยายามต่อสู้ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้อัตราการลาออกจางานของผู้ตามต่ำกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และความพอใจของผู้ตามสูงขึ้น (Gomez – Mejia and Balkin, 2002, pp. 298-299 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมนิ, 2550, หน้า 97) ทั้งนี้ เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะทำให้มีโอกาสดำเนินชีวิตอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นรากฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น (Bass, 1985, p.48 อ้างถึงใน สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 128)

จากคำกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นโค้ช พี่เลี้ยง มีการติดต่อ เอาใจใส่กับบุคลากรเป็นรายบุคคล มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และควบคุมตัวเองได้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| นักวิจัย | ยกระดับ ความรู้สึก ของผู้ตาม | จูงใจให้ผู้ตาม กระทำความดีที่ คาดหวังไว้ | กระตุ้นความคิด ทางด้านต่างๆ | สร้าง ความสัมพันธ์ กับผู้ตาม |
|------------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------|------------------------------------|
| Bass (1985) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Dubrin (1998) | ✓ | ✓ | | |
| Lunenburg and Ornstein (2000) | | ✓ | | |
| Gomez-Mejia and Balkin (2002) | ✓ | | ✓ | |
| อภิวัดน์ เจนเขียวชาญ (2549) | | ✓ | ✓ | |
| กัมพล แซ่มสา (2550) | ✓ | | ✓ | ✓ |
| วณิชชา อนุกุลประเสริฐ (2551) | ✓ | | ✓ | |
| มบุญ พรมรักษา (2554) | ✓ | ✓ | | |

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกย่อมจะกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้ได้ปัจจัยจูงใจหรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้ได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยจูงใจได้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกันไม่ใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย Andress (1970, p. 608 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549, หน้า 18) การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจ

ในด้านแรงกระตุ้น McClelland (1985, p. 590) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งสำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นตามธรรมชาติ ซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงาน การเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม สอดคล้องกับ Robbins, Millett, and Waters-Marsh (2004, p. 164) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นเพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังของการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยความสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นความพยายามด้วยความเต็มใจที่จะทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และ สุदारัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 24) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

นอกจากนี้ Sprinthall (1991, p.521) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชี้นำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง สอดคล้องกับ Weten (1997, p. 379) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอน หรือกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดหมาย

และ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้กับการปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำ

จากคำนิยามข้างต้นพบว่านักวิชาการ และนักทฤษฎีได้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่หลากหลายและแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในจิตใจของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องการให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ทัศนคติและความสนใจพิเศษ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกเหล่านี้ ได้แก่ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคลิกภาพ และเครื่องล่อใจอื่น ๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 169)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต้องการให้ความสำคัญต่อความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจ โดยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งทำงาน หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมเกิดความพึงพอใจสูง การสร้างความพึงพอใจให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเพื่อที่จะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี, 2551, หน้า 31)

นอกจากนี้ กิติมา ปริดีดิลก (2529, หน้า 331-333 อ้างถึงใน สุกัญญา วงศ์ปัญญา, 2551, หน้า 12-13) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจงาน ไม่กระตือรือร้น ผลิตงานตกต่ำในองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามหากผู้บริหารจัดสวัสดิการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขกายสุขใจ รักงาน และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ความต้องการ (Needs) เกิดจากความไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ ซึ่งหมายความว่า เป็นสภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากความต้องการที่เกิดขึ้น ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกจะผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกตึงเครียด ตากปกติพื้นฐานของความต้องการ เกิดจากความขาดแคลน แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้าด้วย

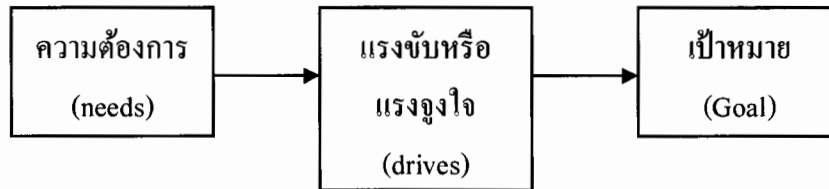
2. พลัง (Force) เพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกาย อธิบายได้ว่า เกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิตอธิบายได้ยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของการจูงใจนั้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งปริมาณและคุณภาพของการจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูงหรือมีความพยายามมุ่งมั่นสูงแต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4. เป้าหมาย (Goal) สิ่งสุดท้ายของการจูงใจ คือ เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ หมายความว่า สิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังงานลง ดังนั้น เป้าหมายคือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิม และลดพลังงานในการจูงใจ

ดังนั้น การได้รับเป้าหมาย หมายถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย (เสนาะ คิยาวัว, 2546, หน้า 208-209)

ถ้าหับ Luthans (1992, pp. 146-147 อ้างถึงใน ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 19) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ Luthans (1992, pp. 146-147 อ้างถึงใน ชูชาติ โชติเสน, 2551, หน้า 19)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรหรือทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกรหรือทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งที่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 23) แรงจูงใจในการทำงานมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งการบริหารงานตามแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์เน้นเรื่องนี้เป็นอย่างมากและมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และทฤษฎีที่เป็นประโยชน์เหมาะแก่การศึกษา ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีแรงจูงใจ 4 ทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์

Maslow (1960, pp. 122-124 อ้างถึงใน บุญธรรม ไวยมิตรา, 2553, หน้า 61-62)

นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ลำดับ หรือ 5 ขั้น โดยมีพื้นฐานมาจากสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับจากการสนองตอบแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้นจึงมีอิทธิพลจูงใจต่อไป ความต้องการของคนมีลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะตามมา

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุด เรียกว่า ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะความจำเป็นที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนอื่นใด ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายจะเป็นต้องการลำดับแรกที่มนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับอื่นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็ต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือการถูกแย่งชิงของต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของ เช่น มนุษย์อาจต้องการ ในรูปค้ำประกันสัญญาหรือสวัสดิการต่าง ๆ จากการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ขั้น ดังกล่าวแล้ว คือ ทั้งทางกายภาพและความปลอดภัยความต้องการทางด้านสังคมซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าจะตามมา นั่นคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือมีสถานภาพในสังคมนั้นเอง เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ความต้องการขั้นนี้มักจะมองในแง่ที่เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มและมีบุคคลรักใคร่ เชื่อถือตนเอง อาจพูดได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมนี้นี้เป็นความต้องการทางจิตใจมากขั้นนั้นเอง

4. ความต้องการเกียรติชื่อเสียง (Esteem or status needs) หรือเรียกว่า ความต้องการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีค่าสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือ จากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็น

ที่ยอมรับของคนอื่นและมีบุคคลอื่น สรรเสริญ ยกย่อง และนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจ เชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ความสามารถของตน และความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั้นด้วย

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในตนเอง หรือ ความเป็นจริงของตนเอง (Self actualization or self realization) ซึ่งถือว่าเป็นลำดับความต้องการสูงสุดตามลำดับความต้องการสูงสุดต่อบุคคลที่จะมีเพียงพอแก่ความต้องการของตนเองอยู่แล้ว Maslow ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำสุดก่อน ครอบคลุมที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้จะมีอิทธิพลหรือพฤติกรรมของคน แต่เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้วจะสูญเสียบางอย่างไป และความต้องการระดับสูงขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวนี้จะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ จนถึงลำดับความต้องการสูงสุดของคน

แนวความคิดของ Maslow ได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามในสภาพความเป็นจริงนั้นลำดับความต้องการของคนอาจไม่เรียงลำดับตามแนวความคิดของ Maslow เสมอไป เช่น นักคิดปะที่ยากจนต้องการความสำเร็จในชีวิตมากกว่าความต้องการทางสังคม นอกจากนี้คนอาจต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกันโดยความต้องการหลักที่ทุกคนต้องการ คือ ความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะมีความต้องการอื่นตามมาและความต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกันของคนก็ยังคงมีความหนักเบาแตกต่างกันด้วย

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

Clayton Alderfer ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการ โดยได้พัฒนาตามแนวความคิดทฤษฎี E.R.G. เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence needs) หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎี E.R.G. มีแนวความคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow คือ ทฤษฎีความต้องการคงอยู่ต่อไปเปรียบได้กับความต้องการทางร่างกาย และความต้องการได้รับการยอมรับยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตเปรียบได้กับความบรรลุความสำเร็จ

สูงสุด ทฤษฎีของ Maslow and Alderfer แสดงถึงลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ และทำได้โดยการให้บุคลากรได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต และเจริญก้าวหน้า (เนตร์พัฒนา ขาววิราช, 2552, หน้า 165)

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สัทธิทธิของ McClelland

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคล ซึ่งมีความต้องการของบุคคล 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการทั้งสามด้านนี้เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการอยู่เสมอในชีวิต ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (n'Ach) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความต้องการทางสังคม (n'Aff) หมายถึงความต้องการในความเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น และทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้ ความต้องการอำนาจ (n'Pow) หมายถึงความต้องการมีอำนาจมีอิทธิพล ความสามารถในการควบคุมผู้อื่นได้ ความต้องการอำนาจแบ่งได้เป็นความต้องการอำนาจในตนเอง (Personalized power) หมายถึง การมีอำนาจที่แสดงออกอย่างก้าวร้าวรุนแรง และใช้อำนาจสั่งการต่อผู้อื่นให้กระทำความเป้าหมายที่ต้องการ และอำนาจในทางสังคม (Socialized power) หรือ (n'Aff) ซึ่งเป็นอำนาจในทางบวก หมายถึง การมีอำนาจเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการทั้งสามด้านนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและระดับล่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ (เนตร์พัฒนา ขาววิราช, 2552, หน้า 165)

ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's value theory)

เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงไร เช่นรางวัล โดยความพอใจตามทัศนะทฤษฎีของ Locke คือ ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้นั้นต้องการจะได้ ซึ่งก็คือ ยังมีส่วนต่างกันมากเพียงไร ก็ยังมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น

นอกจากนี้ทฤษฎีค่านิยมของ Locke ยังมีความเห็นว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่ให้ความสำคัญด้านโอกาสการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารก็จำเป็นต้องใช้วิธีการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งใหม่ให้กับผู้นั้น พร้อมกับให้โอกาสได้มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงกับงานนั้น ก็จะมี

ส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้นั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีค่านิยมของ Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจก็คือ จะต้องพยายามค้นหาว่าพนักงานต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รีบดำเนินการทันที (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 103)

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene factors) หรือ (Maintenance factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยต่ำจุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานที่ดีได้ หากแต่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการงู้อิจจากดวงงานทำได้โดยการงู้อิจโดยใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยสูงจใจ หรือ (Motivation factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job enrichment) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากร และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดี เรียกว่า ปัจจัยสูงจใจหรือ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากร และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 166) จากทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเป็นตารางให้เห็นถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการงู้อิจในการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแนวคิดในเรื่องการจูงใจทั้ง 4 แบบ

| ทฤษฎีลำดับขั้นของ ความต้องการของ (Maslow) | ทฤษฎี E.R.G. ของ (Alderfer) | ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ของ (McClelland) | ทฤษฎีสองปัจจัย ของ (Herzberg) |
|---|--------------------------------|--|----------------------------------|
| - ความต้องการความสำเร็จในชีวิต | - ความต้องการเติบโตก้าวหน้า | - ความต้องการบรรลุความสำเร็จ | - ปัจจัยจูงใจ |
| - ความต้องการยกย่องและยอมรับ | - ความต้องการความสัมพันธ์ | - ความต้องการอำนาจ | - ปัจจัยอนามัย |
| - ความต้องการทางสังคม | - ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ | - ความต้องการทางสังคม | |
| - ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย | | | |
| - ความต้องการทางร่างกาย | | | |

ที่มา เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2552, หน้า 163-166)

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นลักษณะทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นหลักในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจูงใจดังกล่าวเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เสนอเอาไว้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ประเภท คือ ปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลิกการเกิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจนี้กระตุ้นให้อยากทำงาน ทำให้ความต้องการสำเร็จเกิดความก้าวหน้าในชีวิต ทำให้บุคลิกการเกิดความรู้สึทางบวกต่อองค์กร และเป็นผลให้การ

ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูนก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (วันเพ็ญ หินขาว, 2552, หน้า 26)

มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959 อ้างถึงใน บุญธรรม ไวยมิตร, 2553, หน้า 64-68) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg และคณะ ได้พบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) เป็นสิ่งที่จะค่าจูนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.4 สถานภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 การเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับบริการจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

2.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Herzberg นั้น ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ และปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ และปัจจัยทั้งสองนี้ยังมุ่งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังที่จะให้ปัจจัยทั้งสองเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจ ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg มีความสอดคล้องที่จะใช้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีของ Herzberg ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

Bateman and Snell (2004, pp. 408-409); Hunt and Osborn (2005, pp. 124-125 อ้างถึงใน ธวัช บุญยณณิ, 2550, หน้า 186-187) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแหล่งของความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับสาระของงาน (Job Content) หรือลักษณะของงาน (Nature of the work itself) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การยอมรับจากบุคคลอื่น (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) โอกาสเจริญก้าวหน้า (Opportunities for growth)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) เป็นแหล่งของความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับบริบทของงาน (Job context) หรือสภาพแวดล้อมของงาน (Work setting) ที่บุคคลทำงาน มากกว่าเป็นลักษณะของงาน (Nature of work itself) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายขององค์กร (Organizational policies) คุณภาพของการควบคุม (Quality of supervision) สภาพการทำงาน (Working conditions) ค่าจ้างพื้นฐานหรือเงินเดือน (Base wage or salary) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) สถานภาพ (Status) และความมั่นคง (Security) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แหล่งของความไม่พึงพอใจ และความพึงพอใจในงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

| ปัจจัยค้ำจุนในบริบทของงานที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene factors in job context affect job dissatisfaction) | ปัจจัยจูงใจในสาระของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน (Motivator factors in job content affect job satisfaction) |
|--|--|
| นโยบายขององค์กร | ความสำเร็จในงาน |
| คุณภาพของการควบคุม | การยอมรับจากบุคคลอื่น |
| สภาพการทำงาน | ลักษณะของงาน |
| ค่าจ้างพื้นฐานหรือเงินเดือน | ความรับผิดชอบในงาน |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ |
| ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | โอกาสเจริญก้าวหน้า |
| สถานภาพและความมั่นคง | |

← สูง ความไม่พึงพอใจในงาน
ที่ต่ำ รัช บุษยเมธี (2550, หน้า 187)

← ความพึงพอใจในงาน สูง

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 30-31) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับ ฌูซวานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 40) กล่าวว่า บุคคลที่จะปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบหรือสนใจในลักษณะหรือหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานด้วยความตั้งใจใฝ่งานนั้นมีประสิทธิภาพ โดยงานที่ปฏิบัตินั้น ๆ อาจจะยากหรือท้าทาย และมีอุปสรรคหลายประการ แต่ก็ใช้ความสามารถหรือความพยายามฝ่าฟันให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ Strauss and Leonard (1960, p. 11 อ้างถึงใน พมลพร วิแสง, 2551, หน้า 29-30) กล่าวถึงความสำเร็จของงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจจะไม่พอใจในการทำงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาทำอะไรสำเร็จ และงานของเขามีความสำคัญต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ตนรับผิดชอบจนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ได้จนสำเร็จ และทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg and others (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า คือการได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคคลภายนอกอื่น ๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือก็แฝงอยู่ในความสำเร็จในงานนั้นด้วย สอดคล้องกับ วันเพ็ญ ญาณสิทธิ (2547, หน้า 10) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การให้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้เป็นหัวหน้างาน โดยอาศัยผลสำเร็จของงานอันเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของงาน และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 83) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจาก

บุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงาน และรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้การยอมรับ และชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งงานในองค์การหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)

Herzberg and other (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 32) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือไม่เป็นงานที่มีลักษณะความสามารถทำตั้งแต่คนจนจนได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว จึงทำให้เกิดเป็นความพึงพอใจเป็นอย่างมาก และลักษณะของงานต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่า จะได้รับการยอมรับนับถือในงานนั้นหรือไม่ก็ตาม สอดคล้องกับ กรุณา นุชอุดม (2549, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่าที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ ความต้องการ ความถนัด มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติและรู้สึกมีอิสระในการทำงาน

นอกจากนี้ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 154) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ยังหมายถึง การพิจารณาขอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของพนักงาน เป็นงานที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะตัวของพนักงาน เหมาะสมกับเพศและวัย

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ถ้างานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ และถ้าการทำงานนั้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็ยิ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้นด้วย ซึ่งอันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ญาณสิทธิ, 2547, หน้า 11) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และในฐานะผู้ควบคุมรับผิดชอบการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความมั่นใจเสียสละเวลาเพื่องานและส่วนรวม ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับ

มอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีตรวจสอบอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ กรูณา นุชอุดม (2549, หน้า 24) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือในระยะเวลาที่เหมาะสม

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ถึงแม้จะพบอุปสรรคในการทำงานแต่บุคคลก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นผ่านไปได้อย่างสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

Herzberg and others (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สุริรัตน์ จันทโชติ, 2552, หน้า 34) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การกระตุ้นบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ พมลพร วิแสง (2551, หน้า 32) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนโอกาสการได้รับการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเป็นความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

Herzberg and others (1959, p. 110 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 35) กล่าวว่า นโยบาย และการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีสาระถึงความครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้กัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุกัญญา วงศ์ปัญญา (2551, หน้า 20) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมดูแล การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การใช้อำนาจ การกำกับติดตาม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 108 อ้างถึงใน สุริรัตน์ จันทโชติ, 2552,

หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเข้าใจบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความศรัทธาในความคิดของมนุษย์ คนแต่ละคนจะมีลักษณะความสามารถที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้กับกลุ่ม และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องค้นหาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน และใช้ประโยชน์จากความสามารถของเขา เพราะเมื่อบุคลากรทำอะไรตามความสนใจ และความชอบของตัวเอง เขาก็พยายามทำให้ดีที่สุด และผลตอบแทนที่เขาได้รับคือ ความพึงพอใจ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายของกลุ่ม

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในดำเนินงานของผู้บริหารที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

Herzberg and others (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน จิตรประภา เอี้ยวเจริญ, 2550, หน้า 21) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือ แนะนำการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดี และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พมลพร วิแสง (2551, หน้า 35) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมดูแล นิเทศติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจง และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาการใช้อำนาจ สั่งการ และตัดสินใจ กำกับดูแล และติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการปกครองนั้นจะต้องปกครองด้วยความยุติธรรม

3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

Herzberg and others (1959, pp. 110-115 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 36) กล่าวว่า เงินเดือน เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมให้คนเกิดความพึงพอใจ และยังเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 155) กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกว่าเงินเดือน ค่าตอบแทนยังมีผลประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนอันได้แก่ สวัสดิการ ผลประโยชน์

เกลือต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การพักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต นันทนาการต่าง ๆ

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกลือ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชามอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เกลือต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยเฉพาะการที่บุคคลได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม และมีความยุติธรรม

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)

Herzberg and others (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน กมลรัตน์ มีผดุง, 2550, หน้า 37) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา หรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ Tiffin and McCormick (1968, p. 339 อ้างถึงใน จิรประภา เอี้ยวเจริญ, 2550, หน้า 21-22) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เข้าใจและให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากคำกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work condition)

Herzberg and others (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน พมดพร วิแสง, 2551, หน้า 36) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับที่เอื้อต่อความสะดวกสบายและความคล่องตัวในการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 155) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน

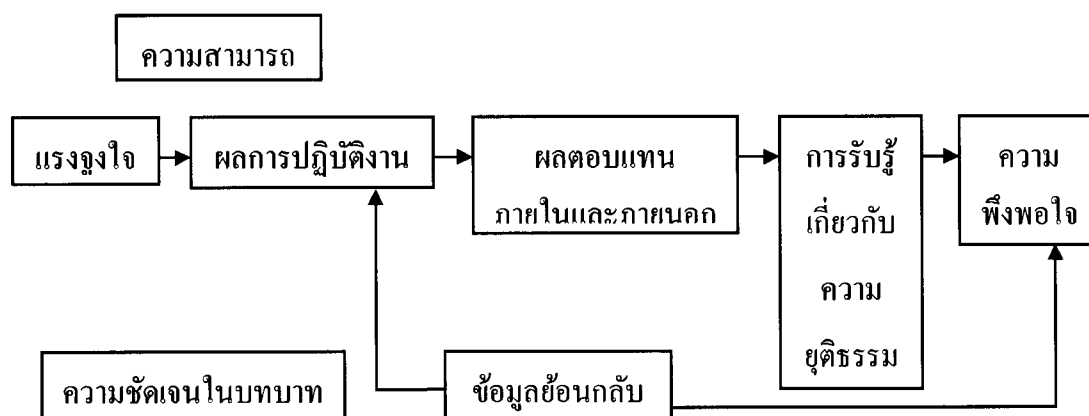
หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานนำกิจกรรม ทำงานในสถานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการทำงานที่ดี

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ การเดินทางมาปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคคลอื่น บุคคลที่ดำรงในตำแหน่งผู้นำในองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่ายทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์การ บุคคลภายในองค์การ ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารในระดับเดียวกันหรือผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าบุคคลภายนอก ได้แก่ ลูกค้า ผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ผู้บริโภค หน่วยงานของรัฐ บุคคลที่มาติดต่อ มีคำกล่าวที่ว่า ผู้นำคือจุดเริ่มต้นและจุดจบขององค์การ ซึ่งหมายถึงผู้นำนั้น ๆ มีภาวะของผู้ประกอบ (Entrepreneurship) คือพฤติกรรมของบุคคลที่เริ่มต้นด้วยความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ประกอบกับความพร้อมที่จะลงมือดำเนินการที่มีความเสี่ยง ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จากทฤษฎีความต้องการ (Need theories) บุคคลมีความต้องการอยู่ข้างในเมื่อถูกผลักดันหรือจูงใจให้ลดหรือตอบสนองความต้องการนั้นคือ บุคคลจะปฏิบัติไปในแนวทางที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของเขาเอง เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงานอย่างรุนแรง อาจจะถูกจูงใจให้ทำงานหนักขึ้น เพื่อทำงานที่ยากให้สำเร็จ อาจจะถูกจูงใจให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะเสริมแรงและยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ งานที่ยากที่สุดที่นักบริหารกำลังเผชิญอยู่ในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาคือ การประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับความต้องการเพื่อให้ทราบถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละคนมีอยู่นั่นเอง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 26 อ้างถึงใน กุททิกโร ทิตาทร, 2542, หน้า 13) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ฉัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 45) กล่าวว่า การที่จะปฏิบัติงานใดก็ตามให้ได้ผลอันพึงประสงค์นั้น มีส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงก็คือ ความสามารถ และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษากระตุ้นโดยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา อันจะเป็นผลให้ผลการปฏิบัติงานดี ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลตอบแทน

ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และรู้สึกได้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลย้อนกลับสู่ผู้บริหารที่ได้ผลสำเร็จของงานที่มีตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงงานที่มีประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสามารถและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ (ณัฐชานันท์ ทิพยมณฑรี, 2551, หน้า 45)

จากภาพข้างต้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ จะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างลงตัว จึงจะทำให้งานใด ๆ ก็ตามมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ได้กำหนดว่าการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม โดยให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอาณาบริเวณตั้งอยู่ส่วนเหนืออ่าวไทย ตอนปลายของแม่น้ำเจ้าพระยา คนทั่วไปมักจะเรียกกันว่า

“ปากน้ำ” ลักษณะพื้นที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ สองฝั่งของแม่น้ำเจ้าพระยาจะมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ตอนใต้ใกล้ชายฝั่งทะเลจะมีลักษณะน้ำทะเลท่วมถึง และที่ดินจะเค็มจัดในฤดูแล้ง ทางเหนือและทางตะวันออกมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ โดยส่วนใหญ่พื้นที่เป็นที่ราบมีแม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติ และคลองชลประทานหลายแห่งไหลผ่าน จากพื้นที่โดยส่วนรวมมีอาณาเขตติดต่อกรุงเทพมหานคร มีทำเลที่ตั้งเหมาะสมกับการเป็นเมืองประกอบธุรกิจ อุตสาหกรรม มีสถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2555)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ จึงนำมาเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

งานวิจัยในประเทศ

ในด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่เป็นลำดับอันดับสุดท้าย กัมพล แซ่มสา (2550, หน้า 54-57) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมีบารมี การคล้อย การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับ ดร.ณิ ชันขวา (2551, หน้า 69-70) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวม และรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” คือ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอยู่เป็นลำดับอันดับสุดท้าย อุดม สิงห์โตทอง (2550, หน้า 64-66) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ กิ่งกาญจ จิตต์

กะวาน (2553, หน้า 93-95) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด การศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้ ปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และ พัชรี กุมภีโร (2554, หน้า 79-81) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู กลุ่ม เครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และเพื่อเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน วุฒิ การศึกษา และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการถือฤท การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการระบุนิสัยที่ศรัทธาอย่างชัดเจน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ของผู้ตามในระดับสูง และด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

งานวิจัยต่างประเทศ

ในด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์การ Koh (1991, p. 602A) ศึกษาและทดสอบสมมติ ฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการ เป็นพลเมืองดีขององค์การ ความผูกพันกับองค์การ ความพึงพอใจ และผลของการปฏิบัติงานของ องค์การ สอดคล้องกับ Barnett (2003, p. 16) ศึกษาผลกระทบต่อรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสถาน ศึกษาจากการเรียนรู้จากสภาวะรอบตัวและประสิทธิภาพการทำงานของครู จากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาศวสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบดำเนินการส่งเสริมในโรงเรียน ประถม New South โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจาก 52 โรงเรียน ครู 458 คน และตัวแปรที่นำมาอธิบาย ถึงความสัมพันธ์ประกอบไปด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรที่ ผสมผสานระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริม และตัวแปรที่ไม่มีความเกี่ยวข้องเรื่องภาวะ ผู้นำ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยคือ คนส่วนใหญ่พึงพอใจกับรูปแบบภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อ ครู ผลต่อประสิทธิภาพของครู ตลอดจนเรื่องของการควบคุมดูแล

นอกจากนี้ในด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของครู Pounder (2006, pp. 541-542) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน จากงานวิจัยได้กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำของครู ซึ่งมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับเปรียบเสมือนกราฟหรือโครงสร้างหลักในองค์การใหญ่ โดยผล การศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำในครูนั้น มีผลที่ให้ความต่างมากกว่าเรื่องที่ทฤษฎีถูกยึดขึ้น และยัง

มีแนวโน้มต่อการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าอีกด้วย จากงานวิจัยนี้ทำให้เราทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีการอธิบายถึงคุณภาพของบุคลากรครูและอีกทั้งการให้ความคิดเห็นถึงการปลูกฝังเรื่องภาวะผู้นำในสถานศึกษาที่รวมทั้งโรงเรียนและในมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ Ross and Gray (2006, pp. 193-194) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทความความรับผิดชอบของครูต่อองค์กร ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของครู การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูนั้น ทำให้เราเกิดความสนใจในเรื่องความคาดหวังของครู โดยความคาดหวังหลักของครูคือ การที่ครูจะสามารถนำความรู้ความสามารถมาสอนให้กับนักเรียนได้อย่างสูงสุด ซึ่งได้รับการอ้างอิงจากหลักการของ Bandura ที่ศึกษาถึงสภาวะนึกคิดของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ แบบ A คือ ความน่าจะเป็นที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลอย่างมากต่อบทบาทความรับผิดชอบของครูต่อองค์กร และแบบ B คือ ความน่าจะเป็นที่ว่าภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู แต่มีผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของความเป็นครู นั้น จากข้อมูลศึกษาครู 3,074 คน จาก 218 โรงเรียน ปรากฏว่า ทฤษฎีแบบ B นั้น มีแนวโน้มมากกว่า ทฤษฎี A และได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถมีผลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความรับผิดชอบของครูและการสร้างการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ในสังคม และ Demir (2008, pp. 103-106) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทของสื่อกลางทางวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อรูปแบบและการจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยจากการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลอย่างมากต่อครู และอีกทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยรวบรวมมาจากทั้งหมด 66 โรงเรียน ในประเทศตุรกี โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูจำนวน 218 คน (ผู้ชาย 97 คน และผู้หญิง 121 คน) ข้อคิดเห็นที่ได้จะนำมาหาค่าเฉลี่ยใน 4 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเข้ากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างประสิทธิภาพในตนเอง และสถานการณ์การปรองดองกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในประเทศ

ในด้านด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถืออยู่เป็นลำดับอันดับท้าย ชลิต ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 94-97) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้ามีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนและรายได้ สอดคล้องกับ กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ผาสุก สุมามาลย์กุล (2550, หน้า 84-86) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในภาพรวม และแยกตามขนาดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม ขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุด คือลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือเงื่อนไขในการทำงาน ปัจจัยที่ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครขนาดเล็กมีความพึงพอใจมากที่สุด คือลักษณะงาน และปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือเงินเดือน และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครในภาพรวมตามลำดับ คือการนิเทศงาน การสื่อสารในโรงเรียน เงินเดือน เงื่อนไขการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ ในขณะที่ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 64-66) ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์และการมีวิทยฐานะ รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อันดับแรก คือ ผู้บริหารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงาน อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนในด้านโครงสร้างของงาน ด้านการยอมรับ

นับถือ อันดับแรกคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อันดับแรกคือ ผู้บริหารมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถ

งานวิจัยต่างประเทศ

ในด้านเงินเดือน Sabry M. (2010, p. 19) ศึกษาผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ในมุมมองของการสร้างแรงจูงใจ จากการสำรวจผลตอบรับจากการขึ้นเงินเดือนครู เพื่อดูระดับความพึงพอใจในงาน พบว่า ข้อมูลที่รวบรวมจาก 155 โรงเรียน แสดงให้เห็นว่าวิธีการขึ้นเงินเดือนให้กับครูนั้น ไม่ได้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมากนัก โดยกลุ่มครูที่สอนอยู่ในระดับสูงแล้วนั้นจะไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องการขึ้นเงินเดือนมากเท่ากับกลุ่มครูที่สอนอยู่ในระดับชั้นที่น้อยกว่า และผลยังอธิบายอีกว่า โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มครูผู้ชายจะมีการตอบรับที่มากกว่ากลุ่มครูผู้หญิงในประเด็นของการขึ้นเงินเดือน ในขณะที่เรื่องสวัสดิการหรือการให้บริการต่าง ๆ นั้นแทบจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจในหน้าที่การงานเลย สอดคล้องกับ Latif, Shahid, Sohail, and Shabaz (2011, p. 241) ศึกษาความพึงพอใจในงานระหว่างครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนรัฐบาลในรัฐ Faisalabad ประเทศปากีสถาน วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในหน้าที่การงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ 2. เพื่อศึกษาความต้องการที่แตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียนรัฐบาล โดยผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลนั้นมีสิ่งจูงใจอยู่ 6 ปัจจัยคือ คุณสมบัติด้านการศึกษาลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและครอบครัว และความสมดุลในการใช้ชีวิต ในขณะที่ครูตามโรงเรียนเอกชนไม่ได้สนใจในเรื่องปัจจัยเหล่านี้มากนัก

ในขณะที่ Briones, Tabernero, and Arenas (2010, pp. 120-121) ศึกษาความพึงพอใจในกลุ่มครูประถม ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการภายนอกและภายใน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการอ้างอิงถึงทฤษฎีการเข้าถึงความต้องการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการดูค่าความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่เลือกวิจัยคือ ครูจากโรงเรียนประถม 68 โรงเรียน เฉลี่ยอายุที่ 43.56 ปี เป็นผู้หญิงประมาณ 60.3% และเป็นชาย 38.2% พบว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีผลเป็นอย่างมากในเรื่องของความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนผลลัพธ์ที่ออกมาน้อยนั้นจะเป็นในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ โดยนักวิจัยยังระบุอีกว่าประสิทธิภาพการทำงานนั้นก็สามรถเป็นตัวบ่งบอกได้ถึงความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน โดยให้มีผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีผลโดยตรงที่บ่งบอกได้ถึงความต้องการความสำเร็จในชีวิตและการสนับสนุนจากครอบครัว สอดคล้องกับ Jamal Shah, -Ur-Rehman, Akhtar, Zafar, and Riaz (2012, p. 279) ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อครูในสถานศึกษา จากการศึกษารายได้ว่าตัวแปร

หลักที่มีผลกระทบคือ สิ่งตอบแทนจากการทำงาน ความพึงพอใจต่อหัวหน้า และสุดท้ายคือ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยข้อมูลที่น่ามาอธิบายเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านี้คือ ผลการวิจัยจากแบบสอบถามความคิดเห็นกับพนักงานในหลายระดับชั้น จำนวน 379 คน ผลวิจัยคือ ค่าความสัมพันธ์ที่มีแนวโน้มหรือมีค่าบวกอย่างมากนั่นคือ เรื่องสิ่งตอบแทนจากการทำงานความพึงพอใจต่อหัวหน้าและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความพอใจในงานนั้นเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ

งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549, หน้า 75-76) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก แรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ โดยเรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปรดังนี้ ลักษณะงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ยูพากรณ์ ขานพล (2551, หน้า 95-98) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของครู ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับ William, Steers and Terborg (1995, pp. 319-333) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน และ Asgari, Silong, Ahmad, and Abu Sama (2008, p. 147) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมของกลุ่มคนในองค์การ งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงการ

เปลี่ยนแปลงและความเกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่จะสามารถนำมาศึกษาเชื่อมโยงกับพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาได้ โดยเป้าหมายหลักของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อเข้าถึง 6 ตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพื่อทดสอบตัวแปรกลางที่อธิบายถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พนักงานจำนวน 220 คน ที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาในประเทศอิหร่าน โดยการการทำแบบสอบถามและผลลัพธ์ที่ออกมาสามารถบ่งบอกได้ถึงค่าตัวแปรที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ของหัวหน้าและผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กร

นอกจากนี้ ญูซวานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 92-95) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ด้านความเสนาหา ด้านการคล้อย และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในด้านเงินเดือน อภิชา มิเพียร (2552, หน้า 134-144) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผลทางการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพของการทำงานตามลำดับ มีเพียงด้านเงินเดือนด้านเดียวที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ในขณะที่ บุญธรรม ไวยมิตร (2553, หน้า 110-113) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของ

ผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัวด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับ Collmer (1990, p. 30-A) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 75 โรงเรียน จำนวนครู 2,346 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดประเภทโรงเรียนในการสุ่มและวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) คัดเลือกด้วยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน

วิธีการเลือกตัวอย่าง

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้ (สมบุรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์, 2544, หน้า 90-98)

$$\text{สูตร } n_i = N_i \left[\frac{n}{N} \right]$$

- เมื่อ n_i แทน ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i
 n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของประชากร
 N_i แทน ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i
- ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แบ่งประชากรออกเป็น 3 ชั้นภูมิ
 ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนโดยใช้ประเภทโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)
 ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในแต่ละชั้น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทโรงเรียน

| ประเภทโรงเรียน | จำนวนโรงเรียน | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|----------------|---------------|--------------|--------------------|
| อนุบาลศึกษา | 31 | 175 | 25 |
| ประถมศึกษา | 24 | 564 | 79 |
| มัธยมศึกษา | 20 | 1,607 | 226 |
| รวม | 75 | 2,346 | 330 |

ที่มา ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2555 (จิรพงษ์ รุจิเรขวัตร, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2555)

จากตารางที่ 4 จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 330 คน และทำการเก็บเพิ่มเป็น 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert มีค่าคะแนนน้ำหนักดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert โดยมีค่าคะแนนน้ำหนัก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ความหมายของคะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนซึ่งกำหนดตามแนวทางของ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และได้ยึดเอาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg) มาเป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ปรียานุช ทองสุก (2549, หน้า 94-98) และกัมพล แซ่มสา (2550, หน้า 85-88) ให้เข้ากับสภาพของกลุ่มประชากรในการวิจัย

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยนำร่างแบบสอบถามไปให้ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจเนื้อหา การใช้ภาษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content validity) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.วรรณภา วิจิตรจรรยา ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางมยุรี บุญช่วย ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนนพคุณวิทยา

3.3 นายสนธยา เผ่าดี ตำแหน่งผู้จัดการแผนกพนักงานสัมพันธ์ บริษัท เคนโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยให้ประเมินในลักษณะ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การนำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการแปรผล คือ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

4. ดำเนินการสอบจริยธรรมก่อนการลงมือเก็บตัวอย่างการวิจัย
5. ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามหลังการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ท่าน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป แล้วนำมาวิเคราะห์
7. นำผลการทดลองมาลงวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรวม (Item – Total Correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบทดสอบ
8. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp.202-204) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถาม ปรากฏว่า แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.69 – 0.88 เป็นเครื่องมือการวิจัย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือราชการจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 330 ชุด พร้อมแนบซองเอกสาร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้วใส่ซองเอกสาร และปิดผนึกพร้อมกับมีลายเซ็นตรงบริเวณที่ถูกปิดผนึกบนซองเอกสาร โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 30 วัน ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2556 และเมื่อครบกำหนด กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการโทรศัพท์ทวงถามให้ส่งกลับโดยใช้เวลา 15 วัน รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 45 วัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ (Frequency & percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นทั้งรายข้อ รายด้านและโดยรวม
2. การทดสอบสมมติฐานในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. การทดสอบสมมติฐานในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบคาโนนิกอล (Canonical correlation analysis) เนื่องจากเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| SD | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน |
| r_{xy} | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| X | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร |
| X_1 | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความมีบารมี |
| X_2 | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงคลใจ |
| X_3 | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา |
| X_4 | แทน | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล |
| Y | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู |
| Y_1 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน |
| Y_2 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความยอมรับนับถือ |
| Y_3 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ |
| Y_4 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ |
| Y_5 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน |
| Y_6 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหาร |
| Y_7 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา |
| Y_8 | แทน | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว |

- Y₉ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 Y₁₀ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 * แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 ชุด ได้รับกลับคืน 319 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อะไรวิเคราะห์และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| เพศชาย | 64 | 20.10 |
| เพศหญิง | 255 | 79.90 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 9 | 2.80 |
| 25 – 35 ปี | 108 | 33.90 |
| 35 – 45 ปี | 104 | 32.60 |
| มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป | 98 | 30.70 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 9 | 2.80 |
| ปริญญาตรี | 270 | 84.60 |
| ปริญญาโท | 40 | 12.50 |
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 43 | 13.50 |
| 5 – 10 ปี | 103 | 32.30 |
| 11 – 15 ปี | 59 | 18.50 |
| มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป | 114 | 35.70 |
| ประเภทโรงเรียน | | |
| อนุบาลศึกษา | 25 | 7.80 |
| ประถมศึกษา | 78 | 24.50 |
| มัธยมศึกษา | 216 | 67.70 |

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 79.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ตามลำดับ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 อายุ 25-35 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ

33.90 อายุ 35-45 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอนุบาลศึกษามีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | n= 319 | | | |
|-----------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ความมีบารมี | 4.22 | .526 | มาก | 1 |
| 2. การสร้างแรงศรัทธา | 4.19 | .550 | มาก | 2 |
| 3. การกระตุ้นทางปัญญา | 4.12 | .527 | มาก | 4 |
| 4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล | 4.17 | .538 | มาก | 3 |
| รวม | 4.17 | .469 | มาก | |

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมีบารมี ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความมีบารมี โดยรวมและรายข้อ

| ด้านความมีบารมี | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร | 4.28 | .630 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน | 4.26 | .648 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารมีส่วนให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงาน | 4.16 | .680 | มาก | 4 |
| 4. การกระทำของผู้บริหารสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน | 4.18 | .659 | มาก | 3 |
| รวม | 4.22 | .526 | มาก | |

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความมีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร การมีส่วนกระตุ้นให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน การกระทำของผู้บริหารสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้าน
การสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้อ

| ด้านการสร้างแรงคลใจ | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกัน และต่อเนื่อง | 4.13 | .679 | มาก | 3 |
| 2. ผู้บริหารมีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ | 4.25 | .653 | มาก | 1 |
| 3. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงาน ใหม่ๆ | 4.22 | .711 | มาก | 2 |
| รวม | 4.19 | .550 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ๆ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามที่จะ แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ | 4.11 | .663 | มาก | 3 |
| 2. ผู้บริหารกระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไข ปัญหาใหม่ ๆ | 4.14 | .654 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | 4.15 | .672 | มาก | 1 |
| 4. ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลาย แง่มุม | 4.11 | .705 | มาก | 4 |
| รวม | 4.12 | .527 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่
ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามที่จะ
แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้
หลายแง่มุม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1
ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ

| ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน | 4.14 | .682 | มาก | 3 |
| 2. ผู้บริหารแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น | 4.11 | .668 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 4.24 | .701 | มาก | 1 |
| 4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และความเชื่อ | 4.19 | .660 | มาก | 2 |
| รวม | 4.17 | .538 | มาก | |

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และความเชื่อ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ
เขต 1 โดยรวมและรายข้อ

| แรงงูใจในการปฏิบัติงาน | n=319 | | | |
|------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 4.11 | .494 | มาก | 2 |
| 2. ความยอมรับนับถือ | 4.01 | .547 | มาก | 9 |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.08 | .520 | มาก | 5 |
| 4. ความรับผิดชอบ | 4.02 | .525 | มาก | 8 |
| 5. ความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.08 | .510 | มาก | 4 |
| 6. นโยบายและการบริหาร | 4.07 | .517 | มาก | 6 |
| 7. การปกครองบังคับบัญชา | 4.10 | .510 | มาก | 3 |
| 8. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ | 3.90 | .634 | มาก | 10 |
| 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.14 | .529 | มาก | 1 |
| 10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 4.04 | .574 | มาก | 7 |
| รวม | 4.07 | .443 | | |

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา และอันดับสุดท้าย
ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน

| ด้านความสำเร็จของงาน | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ | 4.24 | .632 | มาก | 1 |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร | 4.14 | .623 | มาก | 2 |
| 3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง | 4.08 | .652 | มาก | 4 |
| 4. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา | 4.09 | .686 | มาก | 3 |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด | 4.04 | .667 | มาก | 5 |
| รวม | 4.11 | .494 | | |

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร และการพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความยอมรับนับถือ

| ด้านความยอมรับนับถือ | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร | 3.98 | .680 | มาก | 3 |
| 2. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กรของท่าน | 4.08 | .679 | มาก | 1 |
| 3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน | 4.04 | .662 | มาก | 2 |
| 4. ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมกับคณะผู้บริหารองค์กรและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม | 3.95 | .748 | มาก | 4 |
| รวม | 4.01 | .547 | | |

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความยอมรับนับถือ โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน และผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการร่วมกับคณะผู้บริหารองค์กร และมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน | 4.16 | .676 | มาก | 1 |
| 2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ | 4.09 | .683 | มาก | 3 |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.10 | .661 | มาก | 2 |
| 4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสายการศึกษาที่ท่านจบมา | 4.01 | .752 | มาก | 5 |
| 5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต | 4.08 | .696 | มาก | 4 |
| รวม | 4.08 | .520 | | |

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสายการศึกษาที่ท่านจบมา

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | 4.06 | .646 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานเสมอ | 3.95 | .738 | มาก | 4 |
| 3. ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับท่าน | 4.03 | .700 | มาก | 3 |
| 4. ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในองค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 4.07 | .667 | มาก | 1 |
| รวม | 4.02 | .525 | | |

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในองค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานเสมอ

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในองค์กร | 4.05 | .645 | มาก | 4 |
| 2. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมและอบรม เพื่อพัฒนางานของตนเอง | 4.11 | .706 | มาก | 3 |
| 3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อได้ | 4.14 | .727 | มาก | 1 |
| 4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | 4.13 | .655 | มาก | 2 |
| 5. ท่านเคยได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | 4.02 | .698 | มาก | 5 |
| รวม | 4.08 | .510 | | |

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อได้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมและอบรมเพื่อพัฒนางานของตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในองค์กร และท่านเคยได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร

| ด้านนโยบายและการบริหาร | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. องค์กรของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกและประสบความสำเร็จ | 4.12 | .621 | มาก | 2 |
| 2. เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อตัดสินใจร่วมกัน | 4.09 | .699 | มาก | 3 |
| 3. ในองค์กรมีการมอบหมายงานหรือการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงาน | 4.15 | .667 | มาก | 1 |
| 4. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร | 3.99 | .687 | มาก | 5 |
| 5. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม | 4.03 | .679 | มาก | 4 |
| รวม | 4.07 | .517 | | |

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในองค์กรมีการมอบหมายงานหรือการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกและประสบความสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อตัดสินใจร่วมกัน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม และท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อท่านในบทบาทหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | 4.10 | .667 | มาก | 3 |
| 2. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากองค์การ | 4.09 | .667 | มาก | 4 |
| 3. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง | 4.13 | .642 | มาก | 2 |
| 4. ในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้ความเป็นกันเองกับท่าน | 4.16 | .637 | มาก | 1 |
| 5. การพิจารณาความดีความชอบในองค์การของท่าน มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม | 4.06 | .684 | มาก | 5 |
| รวม | 4.10 | .510 | | |

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้ความเป็นกันเองกับท่าน ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อท่านในบทบาทหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากองค์การ และการพิจารณาความดีความชอบในองค์การของท่าน มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงุงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

| ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี | 3.94 | .696 | มาก | 1 |
| 2. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.92 | .724 | มาก | 2 |
| 3. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | 3.87 | .756 | มาก | 3 |
| รวม | 3.90 | .634 | | |

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงุงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | n=319 | | | |
|--|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง | 4.11 | .689 | มาก | 5 |
| 2. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ | 4.14 | .679 | มาก | 3 |
| 3. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี | 4.16 | .676 | มาก | 2 |
| 4. ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน | 4.16 | .654 | มาก | 1 |
| 5. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดี | 4.13 | .662 | มาก | 4 |
| รวม | 4.14 | .529 | | |

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดี และผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | n=319 | | | |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ | อันดับ |
| 1. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม | 4.06 | .712 | มาก | 2 |
| 2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน | 4.06 | .677 | มาก | 1 |
| 3. องค์กรของท่านมีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่รวดเร็ว | 4.01 | .649 | มาก | 3 |
| รวม | 4.04 | .574 | | |

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรของท่านมีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่รวดเร็ว

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน (y) | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-------|
| ภาวะผู้นำ | | | | | | | | | | | |
| (X) | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y ₆ | Y ₇ | Y ₈ | Y ₉ | Y ₁₀ | Y |
| X ₁ | .563* | .424* | .579* | .494* | .569* | .570* | .582* | .390* | .539* | .528* | .633* |
| X ₂ | .543* | .488* | .570* | .503* | .551* | .590* | .550* | .410* | .562* | .477* | .634* |
| X ₃ | .608* | .559* | .607* | .541* | .622* | .614* | .601* | .452* | .600* | .534* | .693* |
| X ₄ | .624* | .570* | .623* | .606* | .668* | .660* | .646* | .504* | .609* | .567* | .732* |
| X | .669* | .583* | .679* | .613* | .690* | .695* | .681* | .502* | .659* | .603* | .770* |

P < .01

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .770$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($r_{x_4y} = .732$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{x_3y} = .693$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($r_{x_2y} = .634$) และด้านความมีบารมี ($r_{x_1y} = .633$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความมีบารมี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r_{xy_7}=.582$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r_{xy_3}=.579$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r_{xy_6}=.570$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r_{xy_5}=.569$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy_1}=.563$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{xy_9}=.539$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy_{10}}=.528$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy_4}=.494$) ด้านความยอมรับนับถือ ($r_{xy_2}=.424$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r_{xy_8}=.390$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($r_{xy_6}=.590$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{xy_3}=.570$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{xy_9}=.562$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r_{xy_5}=.551$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r_{xy_7}=.550$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy_1}=.543$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy_4}=.503$) ด้านความยอมรับนับถือ ($r_{xy_2}=.488$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy_{10}}=.477$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r_{xy_8}=.410$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r_{xy_5}=.622$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r_{xy_6}=.614$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy_1}=.608$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{xy_3}=.607$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r_{xy_7}=.601$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{xy_9}=.600$) ด้านความยอมรับนับถือ ($r_{xy_2}=.559$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r_{xy_8}=.452$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy_4}=.541$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy_{10}}=.534$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r_{xy_5}=.668$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r_{xy_6}=.660$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r_{xy_7}=.646$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy_1}=.624$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r_{xy_3}=.623$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r_{xy_9}=.609$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy_4}=.606$) ด้านความยอมรับนับถือ ($r_{xy_2}=.570$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r_{xy_{10}}=.567$) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($r_{xy_8}=.504$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำข้อมูลไปหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลรวม 3 ชุด ดังตารางที่ 23 - 26

ตารางที่ 23 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างกลุ่มตัวแปร

| Eigenvalues | Canonical Correlations (R) | Chi-square | df | Sig. |
|-------------|----------------------------|------------|----|-------|
| .600 | .774 | 307.818 | 20 | .000* |

*p<.01

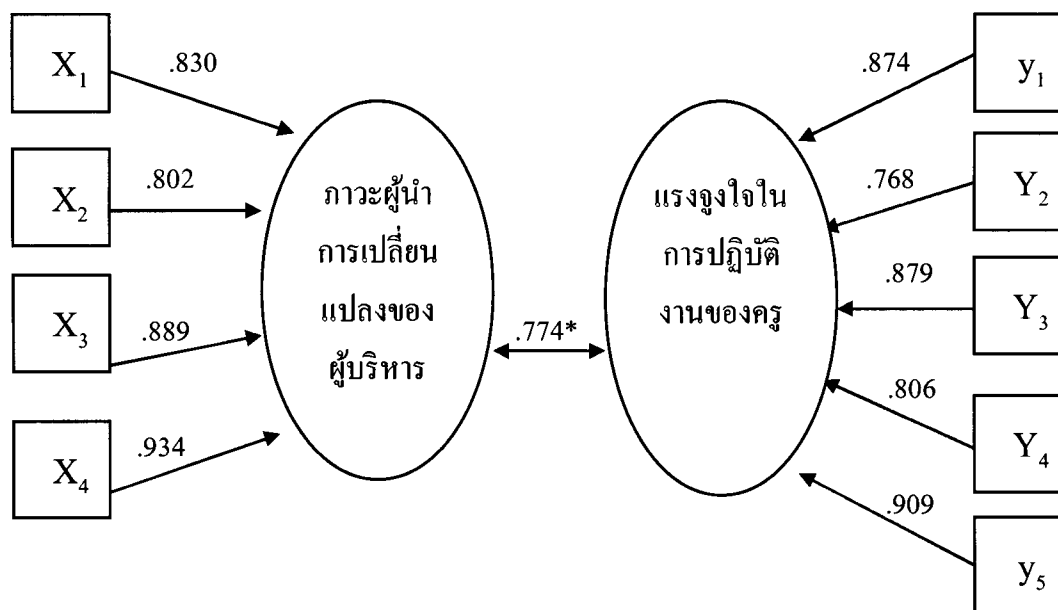
จากตารางที่ 23 พบว่า การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ความมีบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคลและอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างตัวแปร 2 ชุดนี้ในระดับมาก (Eigenvalues = .600) ซึ่งมีความหมายว่าตัวแปรทั้งสองชุดนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (เมื่อเทียบกลับความแปรปรวนภายในกลุ่ม) ได้ร้อยละ 60.0 นอกจากนี้ผลทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลระหว่างชุดตัวแปร พบว่า ชุดตัวแปรมีความสำคัญ .01 ซึ่งแสดงว่าชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย ความมีบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นปัญญา การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับชุดตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 24 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร

| Eigenvalues | Canonical Correlations (R) | Chi-square | df | Sig. |
|-------------|----------------------------|------------|----|-------|
| .576 | .759 | 281.336 | 20 | .000* |

*p<.01

จากตารางที่ 24 พบว่า การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ความมีบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคลและอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างตัวแปร 2 ชุดนี้ในระดับมาก (Eigenvalues = .576) ซึ่งมีความหมายว่าตัวแปรทั้งสองชุดนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (เมื่อเทียบกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม) ได้ร้อยละ 57.6 นอกจากนั้นผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปร พบว่า ชุดตัวแปรมีความสำคัญ .01 ซึ่งแสดงว่าชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย ความมีบารมี การสร้างแรงคลใจ การกระตุ้นปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับชุดตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 4 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ

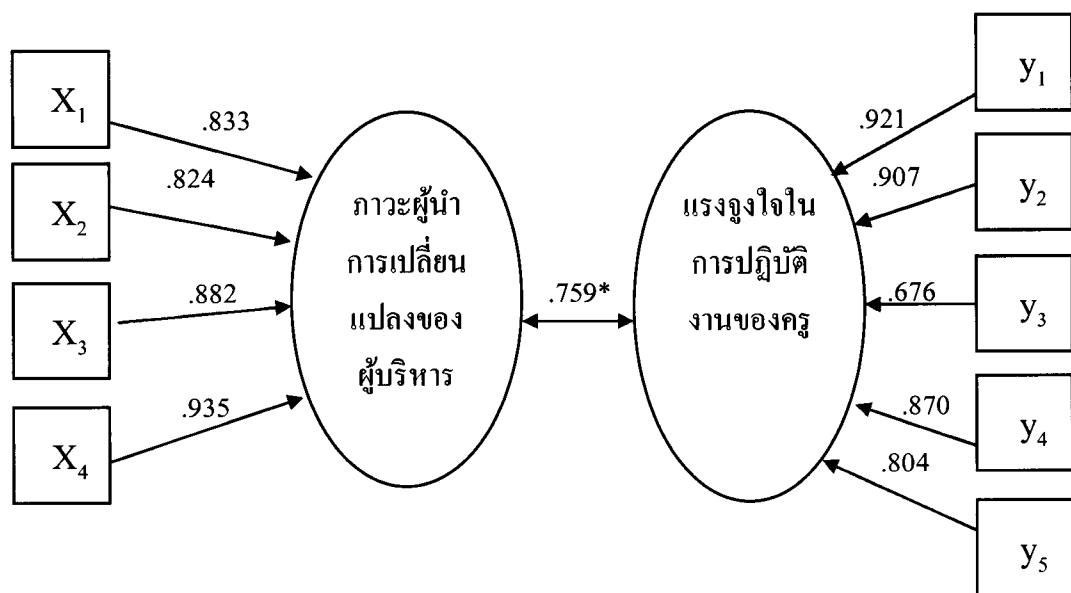
จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) ($r=.934$) รองลงมา ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา(x_3) ($r=.889$) ความมีบารมี (x_1) ($r=.830$) และการสร้างแรงคลใจ(x_2)($r=.802$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) ร้อยละ 87.23 การกระตุ้นการใช้ปัญญา(x_3) ความมีบารมี(x_1) และการสร้างแรงคลใจ (x_2) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 79.03 , 68.89 และ 64.32 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (y_5) $r=.909$ รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(y_3)($r=.879$) และความสำเร็จของงาน (y_1)($r=.874$) ความรับผิดชอบ (y_4)($r=.806$) และความยอมรับนับถือ (y_2)($r=.768$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน (y_5) ร้อยละ 82.62 รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_3) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน(y_1) ความรับผิดชอบ (y_4) และ

ความยอมรับนับถือ (y_2) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.26, 76.38, 64.96 และ 58.98 ตามลำดับ

นอกจากนั้น จากภาพที่ 4 ยังกล่าวได้ว่าตัวแปรการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (x_4) จะส่งผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู รองลงมาในสองอันดับต้นๆ คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) และความมีบารมี (x_1) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกล่าวได้ว่าตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงาน (y_5) ส่งผลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_3) ความรับผิดชอบ (y_4) และความยอมรับนับถือ (y_2)

อธิบายได้ว่า เมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (x_4) จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) และความมีบารมี (x_1) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกล่าวได้ว่า ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (y_5) ส่งผลมากที่สุดต่อการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_3) ความสำเร็จของงาน (y_1) ความรับผิดชอบ (y_4) และ ความยอมรับนับถือ (y_2)



ภาพที่ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยห้า

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) ($r=.935$) รองลงมา ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) ($r=.882$) ความมีบารมี (x_1) ($r=.833$) และการสร้างแรงคลใจ (x_2) ($r=.824$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่าชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) ร้อยละ 87.42 รองลงมา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) ความมีบารมี (x_1) และการสร้างแรงคลใจ (x_2) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77.79, 69.38 และ 67.89 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์เชิงเส้นของชุดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรนโยบายและการบริหาร (y_6) ($r=.921$) รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา (y_7) ($r=.907$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_9) ($r=.870$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (y_{10}) ($r=.804$) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (y_8) ($r=.676$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรนโยบายและการบริหาร (y_6) ร้อยละ 84.82 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_9) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_9) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (y_8) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 82.26, 75.69 และ 45.69 ตามลำดับ

นอกจากนั้น จากภาพที่ 5 ยังกล่าวได้ว่า ตัวแปรการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) จะส่งผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครู รองลงมาในสองอันดับต้นๆ คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) และความมีบารมี (x_1) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกล่าวได้ว่าตัวแปรนโยบายและการบริหาร (y_6) ส่งผลมากที่สุดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา (y_7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (y_{10}) และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (y_8)

อธิบายได้ว่า เมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (x_4) จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) และความมีบารมี (x_1) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกล่าวได้ว่า ตัวแปรนโยบายและการบริหาร (y_6) ส่งผลมากที่สุดต่อการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา (y_7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y_9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (y_{10}) และ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (y_8)

ตารางที่ 25 ตารางค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม
ด้านปัจจัยเชิงใจ

| ชุดตัวแปร | Canonical loadings | Cross loadings | Cross loadings ² |
|-----------------------|--------------------|----------------|-----------------------------|
| ชุดตัวแปรอิสระ | | | |
| X ₁ | .830 | .642 | .412 |
| X ₂ | .802 | .621 | .386 |
| X ₃ | .889 | .687 | .472 |
| X ₄ | .934 | .722 | .472 |
| Rd _x =.448 | | | |
| ชุดตัวแปรตาม | | | |
| Y ₁ | .874 | .676 | .457 |
| Y ₂ | .768 | .594 | .353 |
| Y ₃ | .879 | .680 | .462 |
| Y ₄ | .806 | .623 | .388 |
| Y ₅ | .909 | .703 | .494 |
| Rd _y =.431 | | | |

จากตารางที่ 25 อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรตาม เท่ากับ 0.642, 0.621, 0.687 และ 0.722 ตามลำดับ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปร x₁ - x₄ ถูกอธิบายด้วยตัวแปรตามแต่ละตัวร้อยละ 41.2, 38.6, 47.2 และ 47.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของชุดตัวแปรอิสระที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรตามเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 44.8 (Rd_x=0.448)

สำหรับตัวแปรตามก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.676, 0.594, 0.680 และ 0.703 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปร y₁ - y₅ ถูกอธิบายด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัวร้อยละ 45.7, 35.3, 46.2 38.8 และ 49.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของชุดตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 43.1 (Rd_y=0.431)

ตารางที่ 26 ตารางค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม
ด้านปัจจัยค้ำจุน

| ชุดตัวแปร | Canonical loadings | Cross loadings | Cross loadings ² |
|-----------------------|--------------------|----------------|-----------------------------|
| ชุดตัวแปรอิสระ | | | |
| X ₁ | .833 | .632 | .399 |
| X ₂ | .824 | .625 | .391 |
| X ₃ | .882 | .669 | .448 |
| X ₄ | .935 | .710 | .504 |
| Rd _x =.435 | | | |
| ชุดตัวแปรตาม | | | |
| Y ₆ | .921 | .699 | .489 |
| Y ₇ | .907 | .688 | .473 |
| Y ₈ | .676 | .513 | .263 |
| Y ₉ | .870 | .660 | .436 |
| Y ₁₀ | .804 | .610 | .372 |
| Rd _y =.407 | | | |

จากตารางที่ 26 อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรตาม เท่ากับ 0.632, 0.625, 0.669 และ 0.710 ตามลำดับ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปร x₁ -x₄ ถูกอธิบายด้วยตัวแปรตามแต่ละตัวร้อยละ 39.9, 39.1, 44.8 และ 50.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของชุดตัวแปรอิสระที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรตามเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 43.5 (Rd_x=0.435)

สำหรับตัวแปรตามก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.699, 0.688, 0.513, 0.660 และ 0.610 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปร y₆ - y₁₀ ถูกอธิบายด้วยตัวแปรอิสระแต่ละตัวร้อยละ 48.9, 47.3, 26.3, และ 43.6 ตามลำดับ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของชุดตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 40.7 (Rd_y=0.407)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดย กำหนดประเภทโรงเรียนในการสุ่มและวิธีการสุ่มแบบง่าย คัดสรรส่วนโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีบารมี ด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คาโนนิกอล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีบารมี ด้านการสร้างแรง ดลใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านความมีปารมี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ผู้บริหาร ประพฤติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร การมีส่วนร่วมกระตุ้น ให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน การกระทำของผู้บริหารสร้างศรัทธา ให้แก่ผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อของ ผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การที่ ผู้บริหารมีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นผู้ที่บังคับบัญชาให้ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ ๆ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้ กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การที่ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน การกระตุ้นให้เห็นแนวทางการ แก้ไขปัญหาใหม่ ๆ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายแง่มุม

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และ ความเชื่อ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร และพอใจกับผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผล งานที่เด่นชัด

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร การที่เพื่อนร่วมงานให้การ สนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน และผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารองค์กรและมีโอกาส เสนอผลงานต่อที่ประชุม

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมี โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและ น่าสนใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสายการศึกษาที่ท่านจบมา

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในองค์กรส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีโอกาสปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจใน

การปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานเสมอ

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อได้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมี ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมและอบรมเพื่อ พัฒนางานของตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในองค์กร และท่านเคยได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ ท่านปฏิบัติอยู่

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใน องค์กรมีการมอบหมายงานหรือการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีนโยบายและ ระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกและประสบความสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาสำคัญ ขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อตัดสินใจร่วมกัน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ในการ ปฏิบัติงานท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม และท่านมีโอกาส เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้ความเป็นกันเองกับท่าน ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อท่านในบทบาทหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อันดับ สุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากองค์กร และได้รับพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรและมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ แรก ได้แก่ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เงินเดือนและค่าตอบแทน

อื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรให้ ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึก สบายใจ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานด้วยความยินดี และผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างจริงใจ

2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้และบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรของท่านมีความ สะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่รวดเร็ว

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่ได้ค้นพบในการศึกษาตามความมุ่งหมาย รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีบารมี ด้านการสร้างแรง คลใจ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานย่อมต้องมืองค์ประกอบทั้งภายในตัวผู้บริหาร เช่น พฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ อุทิศตนเพื่อองค์การ และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อทัศนคติ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะว่าผู้ที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ มนุษย พรหมรักษา (2554, หน้า 20-21) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามกระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้สร้างความสำเร็จผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยผู้นำให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การ และคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามที่จะเพิ่มพลังอำนาจและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม สอดคล้องกับ (วิศวรร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 88) กล่าวว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับว่ามีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากในหน่วยงานราชการทั่วไปหรือในองค์การธุรกิจทั่วไป เพราะถือว่าเป็นทฤษฎีที่นิยมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาโดยใช้กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกระทำโดยผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ประการ คือ การเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้สร้างแรงดลใจ การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

1.1 ด้านความมีบารมี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การที่ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน และการกระทำของผู้บริหารสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ (Bass, 1985, p. 31 อ้างถึงใน แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 29) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนเห็นแล้วอยากยกย่องนับถือ มีความสามารถในการชักนำและมีพลังที่จะกระตุ้นอารมณ์ให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามมีอิทธิพล

ต่อผู้ตาม โดยปลูกเร้าอารมณ์ผู้ตามให้เอาแบบอย่าง ผู้นำประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็นโค้ช เป็นครู หรือเป็นที่เลี้ยง และความมีบารมีส่งผลให้เกิดเป็นปฏิกิริยาของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วยการเลียนแบบหรือเอาแบบอย่าง ขอมรับในเป้าหมายของภารกิจ ผู้นำจะได้รับการยกย่อง มีอำนาจบารมี มีมาตรฐานในการทำงาน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล แซ่มสา (2550, หน้า 54-57) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมีบารมี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ ๆ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Cohen (1990) ที่กล่าวว่า การที่จะโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ทำได้โดยการสร้างความมั่นใจ การสร้างความเชื่อถือในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน (2553, หน้า 93-95) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และความเชื่อ และการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น สอดคล้องกับ (Gomez – Mejia & Balkin, 2002, pp. 298-299 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมนิ, 2550, หน้า 97) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำแสดงออกถึงการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคลนั้น จะมีความซื่อสัตย์ มี

ความเพียรพยายาม ไม่ให้ความสำคัญแก่ตนเองรับรู้ถึงส่วนดีและจุดแข็งของผู้ตาม ศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะ และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้จากความล้มเหลว พยายามต่อสู้ให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะทำให้มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นรากฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงาน หรือองค์การ ได้ดีขึ้น (Bass, 1985, p.48 อ้างถึงใน สัมมา รัตนชัย, 2553, หน้า 128) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barnett (2003) ที่ศึกษาผลกระทบต่อรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการเรียนรู้จากสภาวะรอบตัวและประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า คนส่วนใหญ่พึงพอใจกับรูปแบบภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อครู มีผลต่อประสิทธิภาพของครู ตลอดจนเรื่องของการควบคุมดูแล

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การที่ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ การกระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายแง่มุม สอดคล้องกับ (Bass & Avolio, 1990 อ้างถึงใน วิสวกร ชัยเชิดชู, 2554, หน้า 87) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค ทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตน ความเชื่อ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Demir (2008) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทของสื่อกลางทางวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อรูปแบบและการจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจากการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลอย่างมากต่อครู และอีกทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของครู ข้อคิดเห็นที่ได้จะนำมาหาค่าเฉลี่ยใน 4 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเข้ากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างประสิทธิภาพในตนเอง และสถานการณ์การปรองดองกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา

น้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติ งานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารให้ได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปฏิจัยจึงใจได้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกันไม่ใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย (Andress, 1970, p. 608 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549, หน้า 18) และสอดคล้องกับ Robbins, Millett, and Waters-Marsh (2004) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นเพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยความสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นความพยายามด้วยความเต็มใจที่จะทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา มิเพียร (2552, หน้า 134-144) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม ไวยมิตร (2553, หน้า 110-113) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร และการพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานจน

ปรากฏผลงานที่เด่นชัด ที่เป็นเช่นนี้เพราะในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญต่อความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจ โดยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งทำงาน และองค์กรใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมเกิดความพึงพอใจสูง และการทำงานอย่างย่อมมีประสิทธิภาพ (ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี, 2551, หน้า 31) และสอดคล้องกับ ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 40) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบหรือสนใจในลักษณะหรือหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานด้วยความตั้งใจให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ โดยงานที่ปฏิบัตินั้น ๆ อาจจะยากหรือท้าทาย และมีอุปสรรคหลายประการ แต่ก็ใช้ความสามารถหรือความพยายามฝ่าฟันให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Briones, Taberero, and Arenas (2010) ที่ศึกษาความพึงพอใจในกลุ่มครูประถม ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการภายนอกและภายใน พบว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีผลเป็นอย่างมากในเรื่องของความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กร การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน และผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารองค์กรและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม สอดคล้องกับ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 83) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552, หน้า 64-66) ที่ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสายการศึกษาที่ท่านจบมา สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 154) ที่กล่าวว่า การพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของพนักงาน เป็นงานที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะตัวของพนักงาน เหมาะสมกับเพศและวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก สุมามาลย์กุล (2550, หน้า 84-86) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวม ขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านลักษณะงาน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในองค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานเสมอ สอดคล้องกับ สุวีรัตน์ จันทโชติ (2552, หน้า 34) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงอย่างดีที่สุด ถึงแม้อุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน และกระทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปด้วยความเต็มใจ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิต ปาลเดชพงศ์ (2548, หน้า 94-97) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเอกชนทั่วไทย โดยผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อได้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมและอบรมเพื่อพัฒนางานของตนเอง และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในองค์การ และท่านเคยได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับ พมลพร วิสสง (2551, หน้า 32) ที่กล่าวว่า การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม ตลอดจนโอกาสการได้รับการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ และจะเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชลิต पालเดชพงศ์ (2548, หน้า 94-97) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ใน องค์การมีการมอบหมายงานหรือการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงาน องค์การของท่านมีนโยบายและ ระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกและประสบความสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาสำคัญ ขึ้นในองค์การ ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อตัดสินใจร่วมกัน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ในการ ปฏิบัติงานท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม และท่านมีโอกาส เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การ สอดคล้องกับ สุ กัญญา วงศ์ปัญ (2551, หน้า 20) กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ในการ ควบคุมดูแล การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การใช้อำนาจ การกำกับติดตาม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดย ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าปัจจัยสำคัญ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้ความเป็นกันเองกับท่าน ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อท่านในบทบาทหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อันดับ สุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากองค์การ และการพิจารณาความดี ความชอบในองค์การของท่าน มีการประเมินผลอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ พมลพร วิมแสง (2551, หน้า 35) ที่กล่าวว่า การมอบหมายงาน การควบคุมดูแล นิเทศติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ ยุติธรรม มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจง และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 155) กล่าวว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน ยังมีผลประโยชน์อย่างอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การพักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต นันทนาการต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jamal Shah, -Ur-Rehman, Akhtar, Zafar, and Riaz (2012) ที่ศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อครูในสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า ค่าความสัมพันธ์ที่มีแนวโน้มหรือมีค่าบวกอย่างมากนั้นคือ เรื่องสิ่งตอบแทนจากการทำงาน แต่งานวิจัยของ Sabry (2010) ได้ศึกษาผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ในมุมมองของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวว่า จากการสำรวจผลตอบรับจากการขึ้นเงินเดือนครู เพื่อระดับความพึงพอใจในงาน พบว่าวิธีการขึ้นเงินเดือนให้กับครูนั้นไม่ได้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมากนัก

2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดี และผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างจริงใจ สอดคล้องกับ Tiffin and McCormick (1968, p. 339 อ้างถึงใน จิรประภา เอี่ยมเจริญ, 2550, หน้า 21-22) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลภายในองค์กรทำงานร่วมกัน มีความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เข้าใจและให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรของท่านมีความสะดวกด้านการคมนาคมและการติดต่อที่รวดเร็ว สอดคล้องกับ Herzberg and other (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน พมลพร วิแสง, 2551, หน้า 36) กล่าวว่า องค์กรประกอบภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เอื้อต่อความสะดวกสบายและความคล่องตัวในการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ มีผดุง (2550, หน้า 70-72) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ภาวะผู้นำโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอน เป็นการตอบสนองทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg and other (1959 อ้างถึงใน บุญธรรม ไวยมิตรา, 2553, หน้า 64-68) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) เป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ฌฐชานันท์ ทิพยมนตรี (2551, หน้า 92-95) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม ไวยมิตร (2553, หน้า
110-113) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ
สอดคล้องกับ William, Steers and Terborg (1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่ม และ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้นำโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Asgari, Silong, Ahmad, and Abu Sama (2008) ที่ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมของ
กลุ่มคนในองค์การ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ของหัวหน้า
และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น
4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำด้านความมีบารมี ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงคลใจ ภาวะผู้นำด้านการมุ่ง
ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมของภาวะผู้นำ
อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการกระตุ้น
ทางปัญญา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการ
ปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และมี
การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพให้กับครู จน
สามารถปรับแนวคิดและมุมมองให้กว้างเพื่อที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้ง
ทั้งนำความรู้หรือประสบการณ์ต่างๆ มาถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้
ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเองจนเกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น
10 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับ
บัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคล และนำผลการประเมินที่ได้มาเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือให้ค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อเป็นรางวัลที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุวีพร พึ่งพุทธคุณ (2553, หน้า 144 – 145) กล่าวว่า การประเมินผลงาน เป็นวิธีการประเมินการทำงานของพนักงานแต่ละคนอย่างเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่เขาได้รับมอบหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายหลักของการประเมินผลงานก็เพื่อให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายในการทำงานของตัวเองเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานและเพื่อวางแผนสำหรับการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ การประเมินผลงานยังช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมายในการทำงานและผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นตามความสามารถของพนักงาน รวมถึงการเลื่อนขั้นตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งพร ทองใบ (2545, หน้า 26) กล่าวว่า ค่าตอบแทนต้องจูงใจให้ลูกจ้างเกิดความพอใจในการทำงาน คือ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น การจูงใจด้านค่าตอบแทนจึงเป็นการจูงใจที่ต้องนำมาใช้เพื่อสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมต้องการบรรลุความต้องการของเขา การจูงใจทางเศรษฐกิจโดยใช้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและการจูงใจทางจิตวิทยาที่ใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินล้วนเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างจะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความพอใจแก่ลูกจ้างในการทำงาน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะหาวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้ครูปฏิบัติงานอย่างสลับกันไป ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าครูมีความถนัดในเรื่องใด ครูบางคนต้องการปฏิบัติงานที่ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ แต่ครูบางคนไม่ต้องการปฏิบัติงานที่ยากแต่ต้องการทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ วิธีการนี้จะเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงานได้ เพื่อที่ครูจะได้ทำงานที่ถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ณีฐฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 103-105) กล่าวว่า ทฤษฎีค่านิยมของ Locke เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อเรื่องความพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงใด และถ้าผู้บริหารต้องการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็ต้องเอาใจใส่การ

ปรับเปลี่ยนแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน มีข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในองค์กร มีดังนี้

1. จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน โดยรวมถึงเงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีค่านิยมของ Locke ที่ว่า เมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าเหมาะสมกับที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกันแล้วคนผู้นั้นก็จะเกิดความพอใจในงาน

2. ปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อต่อความสามารถของหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะมีความพอใจในงานระดับสูงมาก โดยเฉพาะเมื่อหัวหน้างานปฏิบัติต่อคนอย่างให้เกียรติและคอยดูแลปกป้องผลประโยชน์ของลูกน้อง นอกจากนี้ความพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้น ถ้าพนักงานเชื่อว่าตนสามารถติดต่อเข้าถึงหัวหน้างานของตนได้โดยตรง

3. การกระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร การกระจายอำนาจในการบริหารทั้งหลาย ซึ่งเคยรวมศูนย์อยู่ที่คนกลุ่มเล็ก ๆ หรือมักจะอยู่ในระดับบนให้ลงสู่พนักงานระดับล่าง ให้เป็นการกระจายทั้งอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการทำงานให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการ จะส่งผลให้เกิดความพอใจต่องาน

4. มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน เนื่องจากความสนใจของแต่ละคนต่างกัน ดังนั้น การมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำงานตรงกับความสนใจได้มากเพียงไร ก็ยิ่งก่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้นเพียงนั้น

5. ให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรได้มากขึ้น

6. สร้างความไว้วางใจ ถ้าทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และผู้บริหารรับฟังพนักงาน พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและองค์กร

7. หน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า เนื่องจากงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะถ้าองค์กรมีการให้พนักงานออกจากงานบ่อย ๆ จะทำให้พนักงานขาดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย และถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและในองค์กรนั้นๆ ได้ พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาและโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านต่าง ๆ เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เท่านั้น ควรศึกษาในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณา นุชอุดม. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสรรพาวุธวิทยา สังกัดสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมเอกชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา .
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บี. เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- กันยา เทพกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัมพล แซ่มสา. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- แคลิยา ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี อัญจามณี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา เอี้ยวเจริญ. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรพงษ์ รุจิเรขวัตร. (2555, 28 เมษายน). นักวิชาการชำนาญการ สัมภาษณ์. ข้อมูลประชากรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1.

- ชัยยนต์ เสรีเรื่องยุทธ. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมมององค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- ณัฐชานันท์ ทิพยมนตรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ดรุณี ขันขวา. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษานิเทศศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปปี้ด กรุ๊ป.*
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญต่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.*
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2553). *การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษา บริษัท ยูนิซิตี้ มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

- ปรียานุช ทองสุก. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ : ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิง.
- ผาสุก สุมามาลย์กุล. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พมลพร วิแสง. (2551). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพา อชะเมตรา. (2551). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ท่าเรือแหลมฉบัง. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการขนส่งและโลจิสติกส์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณทิพา แพทย์พิทักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดรนคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรี กุมภีโร. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชากพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอด
ทีพีพรินท์.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. (2549). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ
ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- การดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี:
สำนักพิมพ์มนตรี.

- ภูริพงษ์ เจริญศิลป์. (2553). *อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างอำนาจในงานที่มีต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาล เขตภาคเหนือตอนบน*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนูญ พรหมรักษา. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มานิตย์ไว สีประสงค์. (2551). *ปัจจัยการใช้อำนาจของผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุัรรัมย์ เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัชวลี วรรณดี. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤทธิกร ทิตาทร. (2542). *ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วณิชชา อนุกุลประเสริฐ. (2551). *แบบภาวะผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *ศาสตร์และศิลปะในการเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิศวรร ชัยชิดชู. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2555). *ศาสตร์และศิลปะของผู้นำ: ที่ครองใจทุกคน*. กรุงเทพฯ: สมาร์ท โลกพี.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- สัมมา ธรณิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1. (2555). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. เข้าถึงได้จาก*
<http://www.smartschool.in.th/webpages/?name=page&file=page&op=%A2%E9%CD%C1%D9%C5%B7%D1%E8%C7%E4%BB>
- ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชวกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดลพบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุกัญญา วงศ์ปัญญา. (2551). *ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุรรัตน์ อินทโชติ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพเขต 4 จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2553). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิชานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *"ภาวะผู้นำ" ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. (หน้า 1-111) (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- อดุล โกศรี. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชา มีเพียร. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิวัฒน์ เจนเขียวชาญ. (2549). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดีเด่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อชชา ทิสาลัง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แอนนา รัตนภักดี. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี.
- Sabry M. ABD-EL-FATTAH (2010). Longitudinal effects of pay increase on teachers job satisfaction. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11.
- Ali Asgari, A. D. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader- member exchange. *European Journal of Social Sciences*, 6 (4), 140.
- Barenett, A. M. (n.d.). *The impact of transformational leadership style of the school*. Sydney: Self-concept Enhancement and Learning Facilitation Research Centre University of Western Sydney.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free.
- Bass, B. A. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. . Thousand Oaks: Sage.
- Cohen, W. (1990). *The art of leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Demir, K. (2008). Transformational leadership and collective efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 33, 93.
- Du Brin, J. A. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Elena Briones, C. T. (2010). Job satisfaction of secondary school teacher: Effect of demographic and psycho-social factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 115.
- Gomez- Mejia, L. R. (2002). *Management*. New York: Mc-Graw - Hill.
- Good, C. (2001). *Dictionary of education*. New York: McGraw - Hill.
- Gray, J. A. (2006). Transformational leadership and teacher commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation - hygiene theory* . New York: Penguin Book.
- Pounder, J. S. (2006). Transformational classroom leadership. *Educational Management Administration Leadership*, 34(4), 533.
- Khalid Latif, M. N. (2011). Job satisfaction among public and private college teachers of district. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(8), 235.
- Krejcie, R.V.,& Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leary, E.O. (2000). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis, IN: A Pearson Education.
- Luthan, F. (1995). *Organization behavior* (7th ed). New Jersey : McGraw-Hill.
- Morse, N. (2000). *Satisfaction in white - collar job*. . New York: McGraw - Hill.
- Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar, and Adnan Riaz Muhammad Jamal Shah. (2012). Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271.

Newstrom, J. A. (1997). *Organization behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw - Hill.

Robbins, S.P., Millett, B. & Waters – Marsh, T. (2004). *Organizational behavior*. Sydney: Prentice – Hall.

Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed). New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1970). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.

Yukl, G. (2001). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข
ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งศึกษาโดย นางสาววาสนา งามขำ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถามที่แนบมานี้และโปรดตอบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการส่งคืนแบบสอบถามก่อนวันที่ 31 พฤษภาคม 2556 สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลในลักษณะที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววาสนา งามขำ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ได้ออกแบบมาเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ความหมายในแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ การกิจ อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจ โน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ความมีบารมี หมายถึง ความสามารถที่ผู้นำแสดงออกทำให้บุคลากรเห็นแล้วเกิดการยอมรับ สนับสนุน ไว้วางใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตาม โดยผู้นำบารมีนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยทำหน้าที่เป็นโค้ช และสามารถโน้มน้าวจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เห็นถึงคุณค่าของงานว่างานนั้นมีความท้าทาย มีการตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้นสูง และมีการสร้างความเชื่อมั่น สนับสนุน ให้กำลังใจ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้ง กระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำยกระดับความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นโค้ช พี่เลี้ยง มีการติดต่อ เอาใจใส่กับบุคลากรเป็นรายบุคคล มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และควบคุมตัวเองได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังภายในจิตใจของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ได้จนสำเร็จ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และไว้วางใจ การให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง อันส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติด้วย

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคคลได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถ ถ้างานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ และถ้าการทำงานนั้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็ยิ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้นด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ถึงแม้จะพบอุปสรรคในการทำงาน แต่บุคคลก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นผ่านไปได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในขณะที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้รับโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเป็นความก้าวหน้าในอาชีพที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในดำเนินงานของผู้บริหารที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การในการใช้อำนาจ สั่งการ และตัดสินใจ กำกับดูแล และติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยการปกครองนั้นจะต้องปกครองด้วยความยุติธรรม

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชามอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่าง ๆ ที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป โดยเฉพาะการที่บุคคลได้รับเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม และมีความยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ การเดินทางมาปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูที่ได้รับการบรรจุและทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดตั้งขึ้น โดยทรัพยากรของภาคเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่มีการเรียนการสอนในระดับอนุบาล ประถม และมัธยมศึกษา ตามข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมพื้นที่ในเขต 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์

ประเภทโรงเรียน หมายถึง การจัดประเภทโรงเรียนโดยแบ่งตามระดับการศึกษาที่เปิดสอนเป็นหลัก แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

โรงเรียนอนุบาลศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาลเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาล

โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาเป็นหลัก แต่อาจมีการเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 25 ปี

() 2. 25 - 35 ปี

() 3. 35 - 45 ปี

() 4. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 2. ระดับปริญญาตรี

() 3. ระดับปริญญาโท

() 4. ระดับปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() 1. ต่ำกว่า 5 ปี

() 2. 5 - 10 ปี

() 3. 11 - 15 ปี

() 4. มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

5. ประเภทโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

() 1. อนุบาลศึกษา

() 2. ประถมศึกษา

() 3. มัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยการตอบข้อคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ จากคำตอบที่เป็นไปได้ 5 คำตอบ ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้นำของท่านมีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้นำของท่านมีระดับภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง ผู้นำของท่านมีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้นำของท่านมีระดับภาวะผู้นำน้อย
- 1 หมายถึง ผู้นำของท่านมีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

| ข้อคำถาม | ระดับภาวะผู้นำ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|--------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| ก. ความมีบารมี | | | | | | |
| 1. ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร | | | | | | |
| 2. ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการทำงาน | | | | | | |
| 3. ผู้บริหารมีส่วนให้ความสำคัญต่อความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| 4. การกระทำของผู้บริหารสร้างศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| ข. การสร้างแรงจูงใจ | | | | | | |
| 5. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคกันและต่อเนื่อง | | | | | | |
| 6. ผู้บริหารมีส่วนทำให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับภาวะผู้นำ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|--------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| 7. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการทำงานใหม่ ๆ | | | | | | |
| ค. การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | |
| 8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคืออย่างเป็นระบบ | | | | | | |
| 9. ผู้บริหารกระตุ้นให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ | | | | | | |
| 10. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| 11. ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาได้หลายแง่มุม | | | | | | |
| ง. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล | | | | | | |
| 12. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| 13. ผู้บริหารแนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น | | | | | | |
| 14. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | | | | | | |
| 15. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ค่านิยม และความเชื่อ | | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ และพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงเรียน ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องระดับความพึงพอใจของท่าน เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|----------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| ปัจจัยจูงใจ | | | | | | |
| ก. ด้านความสำเร็จของงาน | | | | | | |
| 1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ | | | | | | |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร | | | | | | |
| 3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง | | | | | | |
| 4. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา | | | | | | |
| 5. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัด | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|--------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| ข. ด้านความยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร | | | | | | |
| 7. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในองค์กรของท่าน | | | | | | |
| 8. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน | | | | | | |
| 9. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้เข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารองค์กรและมีโอกาสเสนอผลงานต่อที่ประชุม | | | | | | |
| ค. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | | |
| 11. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ | | | | | | |
| 12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 13. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสายการศึกษาที่ท่านจบมา | | | | | | |
| 14. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต | | | | | | |
| ง. ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 15. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|--------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| 16. ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญและ เร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานเสมอ | | | | | | |
| 17. ผู้บริหารมอบอำนาจและการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับท่าน | | | | | | |
| 18. ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ใน องค์การส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | | |
| จ. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | |
| 19. การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้า เช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในองค์การ | | | | | | |
| 20. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมและ อบรมเพื่อพัฒนางานของตนเอง | | | | | | |
| 21. องค์การของท่านสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสศึกษาต่อได้ | | | | | | |
| 22. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมี ประสบการณ์และความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น | | | | | | |
| 23. ท่านเคยได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจาก ผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | | |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | | | | |
| ฉ. ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | | |
| 24. องค์การของท่านมีนโยบายและระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวก และประสบความสำเร็จ | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|--------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| 25. เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมเพื่อ ตัดสินใจร่วมกัน | | | | | | |
| 26. ในองค์กรมีการมอบหมายงานหรือการ แบ่งหน้าที่กันปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 27. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงาน ขององค์กร | | | | | | |
| 28. ในการปฏิบัติงานท่านได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง ยุติธรรม | | | | | | |
| ข. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | | | | | | |
| 29. ผู้บริหารให้ความมั่นใจต่อท่านในบทบาท หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | | | | | | |
| 30. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติ งานจากองค์กร | | | | | | |
| 31. ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง | | | | | | |
| 32. ในการปฏิบัติงานผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ กันเองกับท่าน | | | | | | |
| 33. การพิจารณาความดีความชอบในองค์กร ของท่านมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|----------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| ช. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | | | | | | |
| 34. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี | | | | | | |
| 35. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | | |
| 36. ท่านพอใจกับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | | | | | |
| ฅ. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | | |
| 37. ผู้บริหารของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง | | | | | | |
| 38. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ | | | | | | |
| 39. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี | | | | | | |
| 40. ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 41. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดี | | | | | | |
| ฉ. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 42. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรอยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม | | | | | | |
| 43. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศช่วยในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน | | | | | | |

| ข้อคำถาม | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|----------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | |
| 44. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็น สัดส่วนและมีพื้นที่เหมาะสมที่จะเก็บเอกสาร และสิ่งของต่าง ๆ | | | | | | |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | สรุปผล |
|--------|---------------------------------|----|----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 3. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 4. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 7. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 9. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 10. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 14. | +1 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 15. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 28 ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | สรุปผล |
|--------|---------------------------------|----|----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 1. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 9. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 15. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | +1 | +1 | 0 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 17. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 19. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 22. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 27. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 29 ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | IOC | สรุปผล |
|--------|---------------------------------|----|----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| 28. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 30. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 31. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 32. | +1 | 0 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 33. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 34. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 35. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 36. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39. | +1 | 0 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 40. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 41. | +1 | +1 | 0 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 42. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 43. | 0 | +1 | +1 | 0.60 | ใช้ได้ |
| 44. | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม | จำนวนข้อ | ค่าความเชื่อมั่น |
|---------------------------------|----------|------------------|
| ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | | |
| ความมีปารมี | 4 | 0.78 |
| การสร้างแรงคลใจ | 3 | 0.74 |
| การกระตุ้นทางปัญญา | 4 | 0.88 |
| การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล | 4 | 0.82 |
| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | | |
| ความสำเร็จของงาน | 5 | 0.84 |
| ความยอมรับนับถือ | 4 | 0.76 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 5 | 0.78 |
| ความรับผิดชอบ | 4 | 0.73 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน | 5 | 0.79 |
| นโยบายและการบริหาร | 5 | 0.86 |
| การปกครองบังคับบัญชา | 5 | 0.84 |
| เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 3 | 0.85 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 5 | 0.82 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3 | 0.69 |
| รวมทั้งฉบับ | 59 | 0.97 |