Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม กรุงเทพมหานครเขต 2

Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers Affecting to Spiritual Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2

จันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์ (Jantarat Phutiariyawat)*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 360 คนได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.85-0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณความเป็นครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถร่วมกันพยากรณ์จิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัด

* อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 081-3094799 Email : jantarat@swu.ac.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 23.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบารมี ส่งผลต่อจิตวิญญาณความครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/แรงจูงใจในการทำงานของครู/จิตวิญญาณความเป็นครู

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the spiritual teachers, transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers under the secondary educational service area office 2 2) to determine the relationships between the transformational leadership of school administrators and spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 3) to determine the relationships between work motivation of teachers and spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 and 4) to finding the factors that affecting to spiritual teachers under the secondary educational service area office 2. The participants consisted of 360 teachers under the secondary educational service area office 2, obtained by using the stratified random sampling technique and size-based schools.The data collection was done by using five-rating scale questionnaires. The reliability of each aspect was between 0.85 - 0.87. The statistics used for data analyses included percentage, mean, standard deviation, pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows: 1) The spiritual teachers, transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers under the secondary educational service area office 2 overall were at the high. 2) The relationships between the transformational leadership of school administrators and the spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 were low positively significant correlated at 0.05. 3) The work motivation of teachers and the spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 were medium positively significant correlated at 0.05 and 4) The transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers can forcast the spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 23.60% that the policy and administration, interpersonal relationship in school, reward-based

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

motivation system and charisma of school administrators can effect the spiritual teachers under the secondary educational service area office 2 with significant correlated at 0.05

Keywords : Transformational leadership of school administrators/Work motivation of teachers /Spiritual teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อการดำรงชีวิต การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ครูถือเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (โกมล บัวพรหม, 2553) จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูที่มีความพร้อมทางจิตวิญญาณจะสะท้อนถึงความสามารถในทางเทคนิคและการปฏิบัติที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพและทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smith,O., 2013) มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตน (ชูชาติ พวงมาลี, 2550) มีการแสดงออกที่ดีลุ่มลึกสงบเย็นเป็นประโยชน์ตามกรอบของจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคมอันเป็นองค์รวมธาตุแท้ของบุคคลผู้ใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลูกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม (ธวัชชัย เพ็งพินิจ,2550) ดังนั้นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างเต็มเปี่ยมจะสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาเยาวชน การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป

จากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการใช้ครูของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2542) พบว่าประมาณร้อยละ 20 ของครูไม่ต้องการที่จะเป็นครู โดยครูทุกสังกัดมีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีความก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกันในเรื่องเงินเดือน รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นในการทำงานครูยังมีประเด็นบ่งชี้ถึงการด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ เงินเดือนไม่พอและขาดโอกาสที่ก้าวหน้า จากผลการประเมินดังกล่าวเห็นว่าสถานภาพของวิชาชีพครูกำลังเสื่อมถอยลง และจากผลการติดตามการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 6 ปีหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยประเมินจากคุณภาพภายนอกสถานศึกษา 17,562 แห่งทั่วประเทศพบสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาไทยในระดับผู้ปฏิบัติ คือทัศนคติต่ออาชีพครูที่มองว่าอาชีพครูมีความสำคัญน้อยลงและถูกดูแคลนจากคนในสังคมทำให้ผู้ที่ต้องการเข้ามาเพื่อเป็นครูด้วยความตั้งใจแรกลดลง เมื่อไม่มีจิตวิญญาณในการเป็นครูแล้วการจะสอนให้ได้ประสิทธิภาพดีย่อมน้อยลง และด้วยค่าตอบแทนจากอาชีพครูไม่เพียงพอต่อการครองชีพทำให้ครูส่วนหนึ่งสนใจที่จะหารายได้เลี้ยงครอบครัวมากกว่าการสอนหนังสือ เช่น การสอนพิเศษ (ธรรมนันทิกา แจ้งสว่าง,2554) การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้นต้องดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมี

คุณภาพ เพราะขวัญกำลังใจและแรงใจที่ดีของครูเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้บริหารองค์การจะต้องเข้าใจความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (จินตนา เปี่ยมลาภ, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษาซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552–2561) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่มีแนวคิดว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio,1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของเบรินส์มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ กล่าวคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การกระตุ้นเชาว์ปัญญา การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย คงเงิน (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ขณะเดียวกันแรงจูงใจก็ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ดังที่วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การจัดวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอในหน่วยงาน สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายเหมาะสมกับสภาพอากาศทุกฤดูกาล ความสะดวกและปลอดภัยของที่ตั้งและการประสานงานภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ และคนอื่นๆ (2550) สรุปได้ว่าการประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การมีความสามัคคีในกลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น ประจงจิตรและศิริรัตน์ ทองมีศร (2013) ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 เพื่อให้ทราบว่าจิตวิญญาณความเป็นครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับใด ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
2. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและจิตวิญญาณความเป็นครูดังนี้

1. จิตวิญญาณความเป็นครู ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของนักวิชาการร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของชูชาติ พวงมาลี (2550) ได้สรุปไว้ว่าจิตวิญญาณความเป็นครูคือครูที่มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร รักและเมตตาศิษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และข้อสรุปของวัลนิกา

ฉลากบาง (2559) ความว่าการมีจิตวิญญาณความเป็นครูจะก่อให้เกิดผลต่อตัวครูหลายประการคือช่วยพัฒนาหรือยกระดับความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสอน มีศีลธรรม คุณธรรมและมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความยืดหยุ่นและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มองนักเรียนว่ามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมีศักยภาพ มีแรงจูงใจให้แสดงภาวะผู้นำออกมาเพิ่มขึ้น มีความสุขและมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู และได้รับการยอมรับและความศรัทธาจากผู้พบเห็น งานวิจัยของณัฏฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) เรื่องการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ผลการวิจัยสรุปว่าจิตวิญญาณความเป็นครูมี 7 องค์ประกอบได้แก่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรักในอาชีพ ความรักและเมตตาเพื่อนมนุษย์ ความเสียสละ ความอดทน ความยุติธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดี งานวิจัยของอมรรัตน์ แก่นสาร (2558) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าจิตวิญญาณความเป็นครูของครูมี 7 องค์ประกอบหลักคือการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกัลยาณมิตร การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีจิตวิทยาในการสอน ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การมีคุณธรรมและจริยธรรมและความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์ งานวิจัยของกิตินันท์ โนสุ (2557) เรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน พบว่าจิตวิญญาณความเป็นครูมี 10 องค์ประกอบคือการพัฒนาตนเอง ความมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ความวิริยะอุตสาหะความมีเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ความดี ความรักศรัทธาในวิชาชีพและการปฏิบัติการสอน รวมถึงงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องเมื่อนำมาสังเคราะห์ร่วมกันสามารถสรุปองค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครูได้ 5 ด้านคือ 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2) ด้านเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู 4) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio,1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543) ได้นำแนวความคิดภาวะผู้นำของเบรินส์มาพัฒนาและเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การกระตุ้นเชาว์ปัญญาการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงศึกษาจากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารซึ่งใช้แนวคิดดังกล่าวเช่นกัน อาทิ ธนญา หงสไกร (2558) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์,รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรและ ผศ.ดร.ทัศนา ประสานตรี (2554) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมและ ลัดดา เพ็ญประโคน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

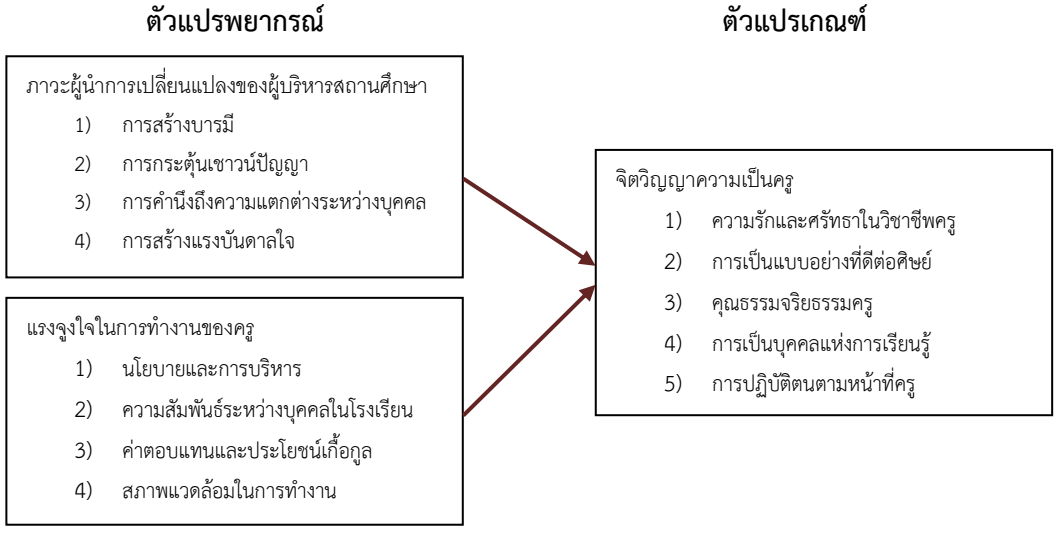
(2557) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้

3. แรงจูงใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg and et al.1959 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมมี 5 องค์ประกอบคือ 1)นโยบายและการบริหารงาน 2) ความรู้สึกมั่นคงในงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อค้นพบของณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) ศึกษาความต้องการของบุคคลซึ่งส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและต่อมาได้ขยายขอบเขตประยุกต์มาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์การ โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่อง ความภาคภูมิใจ ความต้องการเป็นมิตร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรและสังคมที่ดี 2) แรงจูงใจเกิดจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมสามารถวัดได้ มีความยุติธรรม การให้อิสระในการทำงานโดยมีสภาพแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน และงานวิจัยของสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี งานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) เรื่องแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 และงานวิจัยของศรัณยู ศิริเจริญธรรม (2556) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ มาร่วมสังเคราะห์ด้วยและสามารถสรุปองค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงานของครูได้ 4 ด้านคือ1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน 3) ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้วิจัยศึกษาจากผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่นงานวิจัยของนารีรัตน์ บัตรประโคน (2557) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก งานวิจัยของสุกัญญา พูลกสิ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 งานวิจัยของสนั่น ประจงจิตรและศิริรัตน์ ทองมีศร (2013) ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู งานวิจัยของกมล

มาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 เรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านคือ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และ 5)การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริการที่ดี และงานวิจัยของธานินทร์ นุชประดิษฐ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2560) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านร่วมกันพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้ร้อยละ 97.90

จากผลงานวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2รวมทั้งสิ้น 4,920 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 52 แห่ง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) ได้จำนวน 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น4 ตอนดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นแบบสอบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและ 4) แบบสอบถามจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นแบบสอบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item objective congruence: IOC) พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาโดยวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3 วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person Product Moment Correlation Coefficient) และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 วิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลตามจุดประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับจิตวิญญาณความเป็นครู ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจิตวิญญาณความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์จิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ได้ร้อยละ 23.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีตามลำดับ สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านอื่น ๆไม่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบดังนี้

1.1 จิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และด้านการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ส่วนใหญ่ประกอบวิชาชีพครูด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์ต่อ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ส่วนร่วม ชื่นชมและยกย่องผู้ที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู มีความภูมิใจในการให้ความรู้เป็นวิทยาทาน ปฏิบัติตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคม มีการวางแผนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รวมถึงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความถนัดและความสนใจของนักเรียนเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับข้อสรุปของณัฏฐภรณ์ หลาวทองและปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553) ที่ว่าผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูจะปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคคลอื่นซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์โดยเสมอภาค มีความเชื่อในศักยภาพมนุษย์และการเสียสละในงานครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ สินธุวงษานนท์ (2554) เรื่องจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่าจิตวิญญาณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) เรื่องจิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าความทุ่มเทในการทำงานของครู จิตวิญญาณความเป็นครูและความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการสร้างบารมีและด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ปฏิบัติตนอย่างเป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงการคิดอย่างมีเหตุผล ดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมุ่งมั่นในการทำงาน อันเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์การเพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตัวบุคคลและองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของภิรมย์ ถินถาวร (2550) ความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดัน ทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงาน และองค์การพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่เกิดความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์การ และสอดคล้องกับข้อค้นพบของแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) และนิรันดร์ ตันจ้อย (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก งานวิจัยของอุมาวดี เหล่าอรรคะ,สุธรรม ธรรมทัศนานนท์และเผชิญ กิจระการ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 และงานวิจัยของพนุชดา ศาลางาม (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด รวมถึงงานวิจัยของทิพยวรรณ ปุณณินท์ (2550) เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารต่อประสิทธิพลของโรงเรียนคาทอลิคสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมลฑลกรุงเทพฯเขต 6 ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีมาตรการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ มีการบริหารงานที่เคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติตนของครู บุคลากรในโรงเรียนเอาใจใส่ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อนักเรียนและบุคลากรรวมถึงมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ติเยาว์ (2551) สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้นและการะบุให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายเพราะการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของสมภพ แซ่โก (2551) ความว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถมองเห็นและไม่อาจหยุดนิ่งได้แต่มีอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังและมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์และทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายและยังช่วยรักษาพฤติกรรมนั้น ให้คงอยู่เป็นพลังที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และงานวิจัยของชูชาติ โชติเสน (2551) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื่นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยาอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากไปหาน้อย คือด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต2อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีการแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการนำพาชนะอุปสรรค การให้ความสำคัญกับข้อสันนิฐาน ข้อสงสัยและการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบไม่มากนัก ขณะเดียวกันทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็ถือเป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องใช้เวลาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์แบบในทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภิรมย์ ถินถาวร (2550) ความว่าภาวะผู้นำ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดันทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์การพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่เกิดความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์การ และข้อสรุปของคูนซและเวหวิช (Kooniz and Weihrich,1988) ความว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะการใช้อิทธิพลหรือขบวนการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลกับผู้อื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และงานวิจัยของอัจชรา วรีฤทธ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์,รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรและ ผศ.ดร.ทัศนา ประสานตรี (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.01

3. แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณความเป็นครูในระดับปานกลางในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณความเป็นครูในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการมอบหมายภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนและเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างที่เพียงพอและเหมาะสม ในขณะที่การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ ค่าครองชีพ เงินตอบแทนการไปราชการและอื่น ๆ อาจยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม และอาจเป็นเพราะครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีความรักและศรัทธาวิชาชีพครูในระดับสูงอยู่แล้วแรงจูงใจที่เกี่ยวกับเงินหรือสิ่งตอบแทนจึงมีผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูไม่มากนัก สอดคล้องกับแนวคิดครูมืออาชีพของศศิธร ขันติธรางกูร (2551) สรุปได้ว่าครูมืออาชีพ คือครูที่มีความรู้ มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง ขณะเดียวกันเงินเดือนและรายได้ก็ถือปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและยังเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย (Herzberg et al.,1993) และสอดคล้องกับข้อค้นพบของยุทธ์ภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอทุ่งตะโกจังหวัดชุมพร พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 จังหวัดชุมพรโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่

การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและด้านอาคารสถานที่ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของวรรณิศา ชัยศรี (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น ประจงจิตรและศิริรัตน์ ทองมีศร (2013)เรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพในการปฏิบัติของครู

4. แรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 สูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกัน ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกันอยู่เสมอและร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประกอบกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนเป็นระบบ มีการบริหารงานที่เคร่งครัดในเรื่องของวินัยและการปฏิบัติตนของครู รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จด้วยจึงอาจมีผลให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ความว่าแรงจูงใจสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับทัศนะของสมยศ นาวีการ (2549) ความว่าในการทำงานนั้นย่อมต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้งคือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและแนวนอนนั้นคือ เพื่อนร่วมงานซึ่งหากมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายองค์การก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ คงชัยและกาญจนา บุญส่ง (2560) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลทางบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของศรัณยู ศิริเจริญธรรม (2556) เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจกับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาเรียงลำดับความสำคัญคือการยอมรับของสังคม ลักษณะงานและความก้าวหน้าในงานมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.74 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นครู

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

มืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวากเนอร์ (Wagner. 2006) เรื่องแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่าการสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 และหน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบของจิตวิญญาณทุกด้านเพื่อให้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาและองค์การอื่นต่อไป

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และมีการให้รางวัลเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 และหน่วยงานทางการศึกษาควรพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อเสริมขวัญและกำลังใจครูอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานจรรยาบรรณาวิชาชีพครู ยกระดับความเป็นครูเพื่อศิษย์และการเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีสูงด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.3 จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณความเป็นครูในระดับต่ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรืออบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำหลักการทางวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารหรือการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สรุปสอดคล้องกันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไปมีดังนี้

2.1 การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรคือครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาจากกลุ่มประชากรผู้บริหารสถานศึกษาร่วมด้วยเพื่อการสรุปผลการวิจัยที่ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการบริหารและจัดการศึกษายิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูอันจะเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของนิสิตครูในสถาบันการศึกษาต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม–สิงหาคม 2559 : 62-78.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กิตินันท์ โนสุ. (2557). **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดภาคเหนือตอนบน.** วารสารการวิจัยกาสะลองคำ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม– มิถุนายน 2557 : 53-65.

โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชาติ โชติเสน. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.** งานนิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชาติ พวงมาลี. (2550). **คุณลักษณะของครูมืออาชีพของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ฐิติกาญจน์ คงชัย และกาญจนา บุญส่ง.(2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม–สิงหาคม 2560 : 351-364.

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). **การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู.** วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม–เมษายน 2553 : 31-60.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทรงชัย คงเงิน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพยวรรณ ปุณณินท์. (2550). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมลฑล กรุงเทพฯ เขต 6.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนญา หงสไกร. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม–เมษายน 2558 : 187-193.

ธรรมนันทิกา แจ้งสว่างและคณะ.(2554). **ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา.** ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธวัชชัย เพ็งพินิจ.(2550). ศาสตร์ว่าด้วย **“จิตวิญญาณความเป็นครู.”** เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56820016.pdf.เข้าถึงเมื่อ 17 กันยายน 2560.

ธานินทร์ นุชประดิษฐ์ และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดสานักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม– เมษายน 2560 : 1-15.

นิรันดร์ ตันจ้อย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุตรี จารุโรจน์, และคนอื่นๆ. (2550). **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยาอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พนุชดา ศาลางาม. (2551). **ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิรมย์ ถินถาวร. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู ในโรงเรียนอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานะ สินธุวงษานนท์.(2554). **การศึกษาจิตวิญญาณในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.** รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูง (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ยุทธ์ภูมิ ช่างเหล็ก.(2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อาเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลัดดา เพ็ญประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วรรณิศา ชัยศรี.(2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลนิกา ฉลากบาง. (2559). **จิตวิญญาณความเป็นครู : คุณลักษณะสำคัญของครูมืออาชีพ (The Spirituality of Teachers: A Key Characteristic of Professional Teachers)**. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 6ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม–สิงหาคม 2559 : 123-128.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ว่าที่ร้อยตรีภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). **จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู**. การศึกษาตามหลักสูตรการศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศศิธร ขันติธรางกูร. (2551). “การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ” **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ม.ค.- เม.ย. 2551 ; 1-19.

ศรัณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์,รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวรและ ผศ.ดร.ทัศนา ประสานตรี. (2554). **เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม**. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม–ธันวาคม 2554 : 47-53.

สนั่น ประจงจิตรและศิริรัตน์ ทองมีศร.(2013). **ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน**. Panyapiwat Journal Vol. 5 No.1 (July – December 2013) : 41-53.

สมภพ แซ่โกว. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวีการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ1991.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ.(2542). **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : ที.พี พรินท์..

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสนาะ ติเยาว์. (2551). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกัญญา พูลกสิ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อมรรัตน์ แก่นสาร. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้จิตวิญญาณความเป็นครูของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัจชรา วรีฤทธ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อุมาวดี เหล่าอรรคะ,สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ และเผชิญ กิจระการ.(2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27**. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).

ภาษาต่างประเทศ

Herzberg, F.(1993). **The Motivation to Work.** New Brurawick: Transaction.

Koontz, H., & Weihrich, D. H. (1988). **Management.** Auckland: McGraw-Hill. **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 608.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** *30* : 607-610.

Smith, O. (2013). The spirit of the teacher. **Montessori Life**. Fall 2013.

Wagner, B.D. (2006). “Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers. (Ph.D.),” **Dissertation University of Rochester.** 102 (4) : 126-130.