

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Performance Motivation of Teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

พชรดนัย มุลาลี¹ และ วิชิต ก้ามันตะคุณ²

Photcharadanai Mulalee¹ and Wichit Kammutakun²

Received: 28 มิ.ย. 2564

Revised: 4 ต.ค. 2564

Accepted: 8 ต.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of transformational leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2; 2) to study the level of teachers' work performance motivation under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2; and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' work

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

อีเมล: ootoaoyoo@yahoo.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: K_wichit@yahoo.com

¹ Student, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Email: ootoaoyoo@yahoo.com

² Assistant Professor, Ed.D., Lecturer in Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Email: k_wichit@yahoo.com

performance motivation under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 327 teachers in schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2, selected by using a stratified random sampling technique. The instrument for collecting data was the questionnaire with 5 Likert's scale. The statistics used were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research showed that: 1) transformational leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and each aspect; 2) work performance motivation of teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in overall and each aspect; 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' work performance motivation under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 in overall was at a high level with the significance level of .01.

Keywords: transformational leadership, Work performance motivation, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การพัฒนาองค์กรเป็นความต้องการที่จะให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคตโดยใช้ความรู้และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เป็นหลัก และทิศทางที่ก้าวหน้าขององค์กรในอนาคตนั้น จะเป็นระบบที่องค์กรได้จัดรูปแบบให้อื้ออำนวยความสะดวก และสร้างกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรนั้น ควรมีผู้นำที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนองค์กร ใ้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้วยการใช้หลายกระบวนการ เช่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การวางแผน และการจัดการกับความขัดแย้ง การพัฒนาองค์กรจะมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี โดยการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วิลาวรรณ ธิพิศาล, 2554: 140)

ในแต่ละองค์กรบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ “ผู้นำ” หรือ “ผู้บังคับบัญชา” นั่นเอง ซึ่งผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชาหรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ หรือเรียกว่าร่วมมือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ แล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายตามต้องการนั้น วางวัตถุประสงค์เอาไว้ (จิรภัทร คงะมาศ, 2561: 1)

ความเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้นำ ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่น ใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่าการสร้างความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดจนกระบวนการเปลี่ยนแปลง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545: 338)

มีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากที่สุดและเหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังเช่นยุคปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) ผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในทุกองค์กรต่าง ๆ จำนวนมากพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการขององค์การจะมีข้อจำกัดใดก็ตาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 2-3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายามให้สูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้ถึงพันธกิจในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วิมลพรรณ ช่างคิด, 2560: 18-19)

นอกจากผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรมี คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ ครูในสถานศึกษา และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วย เพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรง สร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน (ลำพึง บัวจันอัฐ และแกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี, 2559: 70) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1970: 10) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อผลผลิตของงานซึ่งจะมีคุณภาพดีหรือมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา สนับสนุนและให้บริการด้านการศึกษา จากการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนในสังกัดจำนวน 208 โรงเรียน มีปัญหาเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบางส่วน พึงได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ทำให้มีประสบการณ์การทำงาน มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการ และการบริหารงานยังไม่เพียงพอ ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2563: 14) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำในการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (ณัฐนัย ไทยถาวร, 2561: 2) ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากนักวิจัยหลายท่าน ดังเช่น งานวิจัยของบุษยมาส ผาติ (2563: 79) และนันทน์ภัส งามข้า (2559: 85) มีผลการวิจัยสอดคล้องกัน ก็คือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

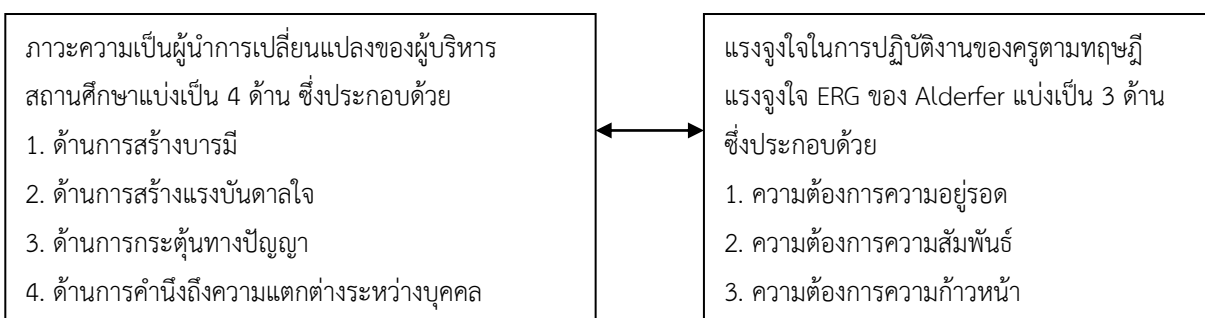
ขอนแก่น เขต 2 โดยใช้แนวคิดเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio (1990: 19) 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างบาร์มี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972: 507-532) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และ ความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้าง และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

กรอบแนวคิด

ในการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้แนวคิดเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio (1990: 19) 4 ด้านซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างบาร์มี (Idealized Influence of Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized consideration) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972: 507-532) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,136 คน แยกตามอำเภอ 6 อำเภอ ได้ดังนี้ อำเภอโคกโพธิ์ไชย จำนวน 188 คน อำเภอบ้านไผ่ จำนวน 655 คน อำเภอบ้านแฮด จำนวน 213 คน อำเภอเปือยน้อย จำนวน 169 คน อำเภอมัญจาคีรี จำนวน 558 คน อำเภอชนบท จำนวน 353 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 2,136 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (รพีเพ็ญ พลเยี่ยม, 2560: 65) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 327 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนตามอำเภอ 6 อำเภอ และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจับสลาก ได้ดังนี้ อำเภอโคกโพธิ์ไชย จำนวน 28 คน อำเภอบ้านไผ่ จำนวน 101 คน อำเภอบ้านแฮด จำนวน 32 คน อำเภอเปือยน้อย จำนวน 26 คน อำเภอมัญจาคีรี จำนวน 86 คน อำเภอชนบท จำนวน 54 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 327 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990: 19) ประกอบด้วย การสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 99-100) จำนวน 40 ข้อ กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (1972: 507-532) แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า ซึ่งแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 24 ข้อ กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990: 202-204) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .922 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .919

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยขอหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 327 และสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 3 ด้าน คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์หาสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลผลค่าความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ดังนี้

≥ 0.81 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

≤ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยหาก

r มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน
(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีก ตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม
(ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด หรือระดับของความสัมพัทธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพัทธ์ได้

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ด้านการสร้างบารมี	3.88	0.51	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.90	0.52	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.91	0.43	มาก
ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.02	0.46	มาก
โดยรวม	3.93	0.38	มาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านความต้องการความอยู่รอด และด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ความต้องการความอยู่รอด	3.88	0.56	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	3.91	0.49	มาก
3. ความต้องการความก้าวหน้า	3.86	0.49	มาก
โดยรวม	3.88	0.47	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการสร้างบารมี (X_1) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)
	การสร้างบารมี (X_1)	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (X_4)	
ความต้องการความอยู่รอด (Y_1)	.868**	.892**	.768**	.153**	.869**
ความต้องการความสัมพันธ์ (Y_2)	.789**	.974**	.869**	.193**	.912**
ความต้องการความก้าวหน้า (Y_3)	.878**	.699**	.824**	.215**	.840**
แรงจูงใจ (Y)	.925**	.935**	.893**	.203**	.954**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ 2563 โดยมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” และกำหนดพันธกิจไว้ว่า “พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 23) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จึงนำวิสัยทัศน์และพันธกิจดังกล่าวสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 กำหนดนโยบายข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าประสงค์ก็คือ การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และกำหนดกิจกรรมหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษา และกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2563: 40-51) จึงมีผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของธนาพงศ์ ปราณีบุตร (2559: 77-78) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่โดยมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจและความต้องการ สอนประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่บุคลากร สนใจดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความรู้สึว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร (ธนากร คุ่มนายอ, 2562: 56) จึงส่งผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยรวมในระดับมาก

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูคิดสิ่งใหม่ ยั่วให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นโดยมีเหตุผลสนับสนุนจึงส่งผลทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร กระตุ้น จูงใจให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน หรือมีแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกเห็นคุณค่าของงาน เห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการสนับสนุน

ให้กำลังใจ กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนเป็นผลให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างบารมี พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจ ในความสามารถ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี และมีการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ตลอดจนผู้บริหารช่วยเหลือ สนับสนุน ทำให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานก่อให้เกิดพลังของครู เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจให้ครูเกิดความทุ่มเท มีความพยายามในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561: 90) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครู ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม จนได้รับความไว้วางใจและเกิดความร่วมมือจากครูในการปฏิบัติงานอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559: 54) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการความอยู่รอด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความต้องการความอยู่รอดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่ และผู้บริหารในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ครู ทำให้ได้รับการตอบสนอง สิ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ จึงทำให้ครูมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อจำเป็น และเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความต้องการ ความอยู่รอดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิภา พระพล (2558: 75-76) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความต้องการด้านดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูมีความพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงาน และผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยให้เป็นบุคคลตัวอย่างของโรงเรียน

จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560: 83) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ถือเป็นกระบวนการที่คนใหม่มีแนวคิดว่าจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นผู้บริหารต้องกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยไม่รู้จักรู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของธัญยาภรณ์ (พาฬางาม) นวลสิงห์, ยุวธิดา ขาปัญญา และชีวันต์ ศิลพันธ์ (2559: 45) ที่ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ และเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ส่วนประเด็นด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะบกพร่องในเรื่องของการขาดการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน มอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความแตกต่างรายบุคคล ขาดการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ตลอดจนขาดการดูแลให้คำแนะนำ สนับสนุน และการช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานลดต่ำลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความสนใจ และความสามารถ ช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 10–11) ที่ว่า การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติภรณ์ จงวิศาล (2556: 28) ที่ว่า การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งสอน และให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบารมี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพเชื่อถือ และเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีอุดมการณ์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการและการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ให้ความสำคัญ เอาใจใส่และพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาจากกลุ่มประชากรผู้บริหารสถานศึกษาร่วมด้วย เพื่อการสรุปผลการวิจัยที่ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการบริหารและจัดการศึกษายิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: อินเทอร์เน็ต.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธนาพงศ์ ปราณีบุตร. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธัญยาภรณ์ (พาพลงาม) นวลสิงห์, ยุวธิดา ขาปัญญา และชีวันต์ ศิลพันธ์. (2559). ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 10(2), 45-53.
- นันทน์ภัส งามคำ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรณิภา พระพล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณีเพ็ญ พลเยี่ยม. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา*. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลำพึง บัวจันอัฐ และแกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ, *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 34(4), 68-82.
- วิมลพรรณ ช่างคิด (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: Human resource management* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรחדถกร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2563). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 89-102.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Baltimore: Penguin.