

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ผู้วิจัย	ปฐมาพันธ์ หันจางสิทธิ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 75 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .72 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.04$ )

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.99$ )

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.68$ )

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรกำหนดวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและตระหนักกับปัญหาการทำงานและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรร่วมกันชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ ได้สำเร็จ ควรชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ได้ทราบกับความมุ่งมั่นที่จะได้รับ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกัน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดว่าปฏิบัติงานตามความคิดตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ทำทหายความสามารถ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

<b>TITLE</b>	The Relationship between Transformational Leadership of Personnel and Work Motivation the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1
<b>AUTHOR</b>	Patamapan Hanjangsit
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkon Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan
<b>DEGREE</b>	M.P.A. (Public Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2018

### ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to investigate a degree of transformational leadership, 2) to examine a degree of work motivation, 3) to examine the relationship between transformational leadership and work motivation, and 4) to explore guidelines for developing transformational leadership and work motivation of personnel. A sample used in study was 75 personnel in the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1. The instrument used in data collection was a questionnaire, which had the entire reliability coefficient of .72. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

Findings of the study revealed as follows:

1. The overall transformational leadership of personnel in the Houses for Children and Families was at high level ( $\bar{X} = 4.04$ ).
2. The overall work motivation of personnel in the Houses for Children and Families was at high level ( $\bar{X} = 3.99$ ).
3. Transformational leadership had positively high relationship with work motivation of personnel of the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1 at the .05 level of significance ( $r = 0.68$ ).

4. The guidelines for developing transformational leadership of personnel in the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1 are as follows : Intellectual stimulation aspect. The way to motivate personnel to become active and aware of their work and social problems should be determined. New approaches should also be encouraged in problem solution. Inspiration aspect. Administrators should sincerely rejoice, when the personnel are successful in performing an important function. Co-workers should be informed about their inspirations. Co-workers are to be encouraged to harmonize each other. Achievement motive aspect. Personnel should be allowed to use their creativity and to take responsibility for their challenging work.

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Motivation

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี