

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*

สิริยากร อินทร์สอน^{1*} สรรฤดี ดีปุ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

*Corresponding author e-mail: ous301240@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 โดยค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.955 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ครู

* Received: 22 March 2025, Revised: 12 May 2025, Accepted: 13 May 2025

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and the Motivation of Teachers Performance in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 3

Siriyakorn Insorn^{1*} Sanrudee Deepu²

¹Master of Education in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

²Assoc. Prof., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: oum301240@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study transformational leadership of administrators 2) to study the motivation of teachers performance, and 3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and the motivation of teachers performance. The sample of 331 people consisted of 331 teachers. The research tools used were questionnaires which had a confidence value of 0.974. The confidence value of the transformational leadership was 0.959 and the confidence value of the performance motivation was 0.955. Statistics used in analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation. The research results found that 1) Transformational leadership of administrators was at a high level overall. The aspect with the highest mean was inspiration motivation, followed by reciprocal trust, intellectual stimulation, individualized consideration and idealized influence. 2) The motivation of teachers performance was at a high level overall. The aspect with the highest mean was advancement, followed by achievement, recognition, work itself and salary and benefits. 3) The relationship between transformational leadership of administrators and the motivation of teachers performance had a significant positive effect at the statistical significance of .01, in overall has the high positive relationship with correlation coefficient .855

Keywords: Leadership; Transformation; Motivation; Performance; Teacher

บทนำ

การศึกษาคือพื้นฐานสำคัญที่ขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้า โดยคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยนี้สัมพันธ์กับกระบวนการบริหารภายในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและรู้สึกพอใจ พร้อมทั้งมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (สุมาพร ท่าทอง, 2554) ผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญด้านวัตถุกำลังเข้ามาแทนที่วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง (สมบัติ กุสุมาวสี, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ผู้นำมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐาน และการมองไปข้างหน้าในอนาคตของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามพร้อมที่จะทำงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกัน ผู้ตามต้องมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงให้ความสำคัญกับการประเมินผู้ตามแต่ละคน เพื่อเข้าใจระดับแรงจูงใจและสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่สูง และมุ่งมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นผู้นำที่สามารถประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อปรับการเรียนการสอน การเรียนรู้ และการประสานงานทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ (อินทอร โควังชัย, 2554)

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ที่วางรากฐานการศึกษาสำหรับเยาวชนให้มีคุณภาพ มีความรู้ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ครูต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ และความขยันหมั่นเพียร แต่หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญและดูแลครูอย่างเหมาะสม ทำให้ครูขาดความพึงพอใจและแรงกระตุ้นในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาคือการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ (บงกชธร เพิกบิล, 2550) ดังนั้น แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการจูงใจบุคคลในองค์กร เพื่อให้พวกเขาร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมีทักษะในการกระตุ้นและจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเกิดความคาดหวังที่ช่วยผลักดันพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถาวร เช่น ความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติที่มีต่องานทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ทุกฝ่ายมุ่งมั่นทำงาน ไม่เพียงแต่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล แต่ยังส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาผ่านการพัฒนาที่ยั่งยืน และเชิดชูเกียรติให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ โดยมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีความคล่องตัวและอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถในการเป็นครูยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมถึงทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู อีกทั้งในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนเงินเดือนจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด พร้อมผลักดันภารกิจในการนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในหมู่เพื่อนร่วมงานและสังคม ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในอนาคต จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและด้านพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้ ผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา โดยภาพรวมของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการดำเนินงานที่ลดลง ครูผู้สอนบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้รับมอบหมายภารกิจอื่นมากเกินไป ผู้บริหารขาดการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งสนใจงานวิชาการน้อย ยังไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมีความล่าช้าในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังขาดการวางแผนที่เป็นระบบและหรือไม่สอดคล้องกับมาตรฐานของสถานศึกษา ไม่ศึกษาและไม่ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานของผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพ และยังไม่เป็นไปตามกลยุทธ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะก่อประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

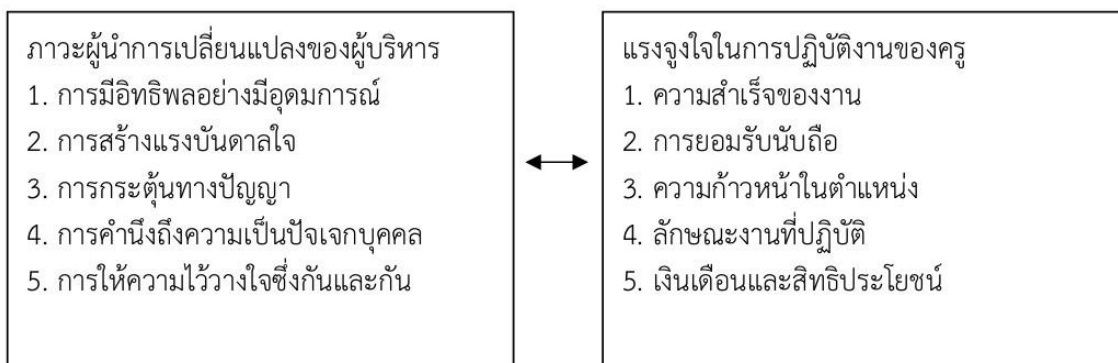
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,294 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 คำนวณโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	0.53	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	0.45	มากที่สุด
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.52	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.44	0.50	มาก
5.	การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.51	0.52	มากที่สุด
รวม		4.48	0.45	มาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) รองลงมา ได้แก่ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน	4.45	0.45	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.43	0.50	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.49	0.50	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.51	มาก
5. เงินเดือนและสิทธิประโยชน์	4.39	0.57	มาก
รวม	4.44	0.45	มาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.707**	.666**	.743**	.747**	.647**	.796**
X_2	.592**	.615**	.632**	.597**	.662**	.706**
X_3	.779**	.770**	.777**	.752**	.668**	.849**
X_4	.732**	.759**	.691**	.723**	.641**	.803**
X_5	.629**	.613**	.573**	.623**	.627**	.697**
X	.764**	.760**	.759**	.765**	.719**	.855**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานโดยใช้ทักษะในการจูงใจบุคลากรเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกัน มีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นเกินกว่าความคาดหวัง โดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญ เป้าหมาย และความสำเร็จ เพื่อให้สามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อังกูร เกาว์ลีย์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และเพิ่มพลังยังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ สอดคล้องกับผลวิจัยของ กิตติ จิตต์รัตน์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการกระตุ้นและผลักดันตนเอง โดยใช้ความรู้และทักษะของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือสภาวะหรือกระบวนการที่กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากสาเหตุภายนอกและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาวะหรือกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งพฤติกรรมที่เกิดจากสาเหตุภายนอกและพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแรงจูงใจนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัศน์ พินิจสอน (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยมีความเชื่อมั่นในตัวเองและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสามารถรักษาคำมั่นสัญญาต่อบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยการยกย่องชมเชยและพิจารณาความดีความชอบในการทำงานด้วยความยุติธรรม พร้อมมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ที่เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชพล สอนใหม่ (2563) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นที่เคารพยกย่อง ครีธา ไว้วางใจ สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง

1.2 ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างมีความยุติธรรม และจัดหาสวัสดิการที่มาจากการพิจารณาที่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์

1.3 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครู ให้อบรมสัมมนา ทุนงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้โอกาสในการได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และสนับสนุนครูให้รับผิดชอบงานสำคัญของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ จิตต์รัตน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บงกชธร เพิกนิล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสตรีศรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2556, 17 มกราคม). การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนา ครบรอบ 47 ปี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2556. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2567). อัตรากำลังจำนวนโรงเรียน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
- สุทัศน์ พินิจสอน. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังกร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อินทอร โควังชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Pearson Education.