

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

School Administrators' Transformational Leadership Affecting Teachers' Work

Motivation in School under Nakhon Ratchasima Primary

Educational Service Area Office 7

นริศรา ปินาธา^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²

Narissara Pinatha^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1*2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : narissara.2100@gmail.com

Received: 8 August 2025, Revised: 24 September 2025, Accepted: 30 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_2) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 75.30

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to study the 1) teachers' work motivation level, 2) school administrators' transformational leadership level, and 3) school administrators' transformational leadership affected teachers' work motivation. The sample used in this research consisted of 320 teachers in the schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, academic year 2025. The sample size was stratified random sampling method by using size of schools as strata. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results revealed as follow: 1) Teachers' work motivation level, overall was at a high level. It was found that most were at a high level. 2) School administrators' transformational leadership level, overall was at a high level. It was found that most were at a high level. 3) School administrators' transformational leadership affected teachers' work motivation had a statistically significant effect on intellectual stimulation and individualized consideration at the .01 level. These aspects could explain the variance in the motivation of teachers by 75.30%.

Keywords: Transformational leadership, Work motivation

1. บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีจุดเน้นให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตนอย่างแท้จริง ปัจจุบันพบว่าไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังประสบปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ทั้งด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา

การปฏิบัติงานในการจัดการศึกษาของครูในสถานศึกษาให้ได้ตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องมุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ และบูรณาการ ในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งการจะให้การศึกษาก่อให้เกิดพัฒนานั้นให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างแท้จริง ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ ซึ่งการที่ครูสามารถปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน หรือภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ได้อย่างเต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าครูมีความเต็มใจที่จะทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดี ตรงกับความพึงพอใจหรือความต้องการของครู สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้ครูนั้นสนใจ และความเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานสามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ จนส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (สรายุทธ ชูยก, 2565) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในสถานศึกษาให้มีกำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา เนื่องจากครู และบุคลากรทาง การศึกษาเป็นผู้นำนโยบาย และหลักสูตรไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจที่ดี (สุรพล เพชรไกร, 2554)

แต่จากการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) พบว่า ครูบางส่วนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีภาระงานที่มากเกินไปไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีอย่างจำกัด และการได้รับมอบหมายภาระงานบางครั้งไม่สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของบุคคล ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูแต่ละคนมีเวลา ในการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้น้อยลง จึงกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568) จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานของครู คือแรงจูงใจ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ สรุปคือภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้น เพื่อนำผู้บังคับบัญชาให้สามารถดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากอีกประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้น และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์การ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรวมกลุ่ม และจูงใจคน เพื่อให้ปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่างๆ กระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจ เชื่อมั่นว่าผู้นำสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันถ้าผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การและการทำงานของครูขาดประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ด้านการเรียน และด้านผู้เรียนไม่มีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้ครูในสถานศึกษาตั้งใจ และเต็มใจ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังร่างกาย และกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความสามารถในการจัดการ ส่งเสริมและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่ได้ปรารถนาไว้ และสามารถพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อ และทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และ

วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูวิศ สิงสิดา (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 99.30

เพ็ญจันทร์ โคตรอ่อน (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ร่วมกันมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 54.50

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,878 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967)

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเอกสาร งานวิจัย วารสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .966 และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .968

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบความ

ถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	4.22	0.72	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.12	0.76	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.68	มาก
4. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.25	0.65	มาก

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.74	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.33	0.69	มาก
รวม	4.27	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.01	0.72	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.65	มาก
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	0.67	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.37	0.56	มาก
รวม	4.17	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72)

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{tot}	Y _{tot}
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	1					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₂)	.445**	1				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₃)	.565**	.766**	1			
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	.383**	.736**	.763**	1		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X _{tot})	.736**	.870**	.918**	.837**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y _{tot})	.437**	.850**	.726**	.748**	.813**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในระดับ มาก ($r_{xy} = .813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .766$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .763$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .736$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .565$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญากับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .445$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .383$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	Collinearity			
	การถดถอย	การถดถอยจาก	t	p	Tolerance	VIF
	จากคะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน				
	ไม่ปรับมาตรฐาน	(β)				
	(b)					
ค่าคงที่	.465		3.52**	.001		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₂)	0.601	0.652	15.86**	.000	.458	2.184

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	Collinearity			
	การถดถอย	การถดถอยจาก	t	p		
	จากคะแนนดิบ ไม่ปรับมาตรฐาน (b)	คะแนนมาตรฐาน (β)			Tolerance	VIF
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล (X_4)	0.287	0.268	6.53**	.000	.458	2.184
R = .869, R ² = .755, Adjusted R ² = .753, F = 42.611, S.E. _{est} = .295, p = .000						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่า Tolerance เท่ากับ .458 และค่า VIF เท่ากับ 2.184 โดยเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ค่า Tolerance มากกว่า .10 และ ค่า VIF ต่ำน้อยกว่า 10 ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เท่ากับ .869 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 75.30

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$\hat{Y} = 0.465 + .601 (X_2) + .287 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$\hat{Z}_y = .652X_2 + .268X_4$$

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำเสนอสรุป และอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็น .869 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 75.30

8. อภิปรายผล

8.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการจะทำงานด้วยความตั้งใจจริง พุ่งเทและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เมื่องานสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป สอดคล้องกับแนวของชัยเสถียร พรหมศรี (2561) ที่เสนอว่า การทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจจะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางใช้การจูงใจพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวิศ สิงสิดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, ณัฐนรี จุฬารรรณ และชนมณันต์ เสฎฐวุฒิสุนันท์ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

8.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อความคิด การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล แสดงออกอย่างชัดเจน ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อเป็นการดึงเอาศักยภาพของครูออกมาให้ได้อย่างสูงสุด จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจ กระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวิศ สิงห์สิตา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรคนัย มุลาสิ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบรรทัดฐานลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรณพ รักดิชน (2567) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของBass and Avolio (1994) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความสามารถในการจัดการ มีแนวโน้มกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากที่คาดหวัง และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ครูมีความต้องการที่จะหาวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสมแก่การแก้ปัญหา มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครูแต่ละคน และกระตุ้นให้ครูสนใจที่จะพัฒนาความสามารถ และทักษะที่โดดเด่นของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของลักขณา สักเข็มหาร (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูวิศ สิงสิดา (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนกชนม์ ธรรมการ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็งจันทร์ โคตรอ่อน (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ มีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในสถานศึกษา

9.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร แสดงออกถึงความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

9.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน เชื่อมมั่นในตัวครู เพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้า ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

9.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

9.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

9.2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

ชนกชนม์ กรรมกร. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. 10(2) : 401-417.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, ณัฐนรี จุฑาวรรณ และชนมณกันต์ เสฏฐวุฒิสุวนันท์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัด ตรัง *สุราษฎร์ กาญจนบุรี. วารสารพุทธาเซียนศึกษา*. 8(2) : 9-20.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พชรตนัย มุลาลี. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 17(1) : 33-46.

เพ็งจันทร์ โคตรอ่อน. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. *วารสารวิชาการรัตนบุคย์*. 5(2) : 637-653.

ภูวิศ สิงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*. 19(85) : 97-102.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา ลักเขิมหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สรายุทธ ชูยก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 7(3) : 261-275.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). *เทคนิคการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนาพรินติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2568. จาก <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2568. จาก <https://www.korat7.go.th>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- อรรณพ ภักดีชน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 8(1) : 181-192.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership*. California : Sage.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal for Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale, in attitude theory and measurement*. New York : John Wiley & Son.