

The Relationship Between School Administrators Transformational Leadership and Teachers Motivation for Classroom Research Under the Phichit Primary Educational Service Area Office 1

Nucharin Infang^{1*} and Chamnan Panawong²

¹ Student of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

² Assistant Professor in the Department of Administration, Research and Educational Innovation Development, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nucharini66@nu.ac.th

ABSTRACT

This research article aims to (1) examine the level of transformational leadership among school administrators, (2) assess the motivation levels of teachers in conducting classroom research, and (3) investigate the relationship between the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers in conducting classroom research. This study employs a quantitative research methodology, with a sample comprising 291 participants from the Phichit Primary Educational Service Area Office 1, including 18 school administrators and 273 teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, under the supervision of the Phichit Primary Educational Service Area Office 1, and participants were selected through stratified random sampling proportional to the number of teachers in each district. Data collection was conducted using a questionnaire assessing the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' motivation for classroom research. Statistical analyses included mean, standard deviation, and Spearman's correlation coefficient. The findings revealed that (1) the overall level of transformational leadership among school administrators was high, (2) the overall motivation level of teachers in conducting classroom research was also high, and (3) there was a significant positive correlation between the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers in conducting classroom research.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers Motivation for Classroom Research, School Administrators

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

นุชรินทร์ อินแฝง^{1*} และ ชำนาญ ปาณาวงษ์²

¹ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nucharini66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 291 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 273 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบสเปียร์แมน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการแข่งขันระดับนานาชาติและผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ ระบบการศึกษา จึงต้องปฏิรูปเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถทัดเทียมนานาชาติ ผ่านการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาครู และการวิจัยในชั้นเรียน ผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการบริหารจัดการ การทำงานที่เป็นกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้น และจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2564) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดให้สถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการวิจัย และข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2556 ระบุให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ ผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการปรับปรุงการเรียนการสอน และเรียนรู้ ตลอดชีวิต ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ทรงพลังในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาตนเองของครู อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายและการส่งเสริมจากหลายหน่วยงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ แต่ในระดับพื้นที่ ยังพบข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหา การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ของกลุ่มนโยบาย และแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านวิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.66 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (กลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2563) สะท้อนให้เห็นว่าในภาพรวมของการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การที่จะให้การปฏิบัติการศึกษา ประสบความสำเร็จ ต้องพัฒนาครูให้เกิดสมรรถนะการวิจัยอย่างจริงจังและยั่งยืน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่สามารถทำให้ครูมองเห็นประโยชน์จากการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ในการเริ่มต้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครู ให้มองการทำวิจัยในชั้นเรียนในแง่บวกใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องมาตรฐานความรู้ และสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย และพร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงตนเองผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ช่วยชี้แนะ แรงสนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจ จะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุน การวางแผนนโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 128 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน ครูผู้สอน 1,048 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,118 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 273 คน รวมทั้งสิ้น 291 คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่กำหนดโดย Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สติพร เชาวน์ชัย, 2561) จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอวังทรายพูน อำเภอโพธิ์ประทับช้าง อำเภอสามง่าม อำเภอสามโก้ และอำเภอวาริชภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดของเครื่องมือ โดยแยกเป็น 4 ด้าน สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4 ด้าน สำหรับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและจัดทำข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิด

2) ร่างแบบสอบถามฉบับแรก เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหา และภาษา พร้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00

4) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

5) ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 2) การพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย การเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาวิชาการ 3) การกำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมการวิจัย 4) การสนับสนุนทุนหรือทรัพยากรในการทำวิจัย แบบสอบถามในตอนนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท จำนวน 21 ข้อ

3. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

4.1 การขออนุญาตและการประสานงาน ผู้วิจัยได้ยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู

4.2 ขั้นตอนการแจกจ่ายแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 291 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผ่านทางไปรษณีย์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ พร้อมระบุวันกำหนดส่งคืนแบบสอบถามอย่างชัดเจน และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 การตรวจสอบและจัดการข้อมูล ภายหลังจากการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นดำเนินการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

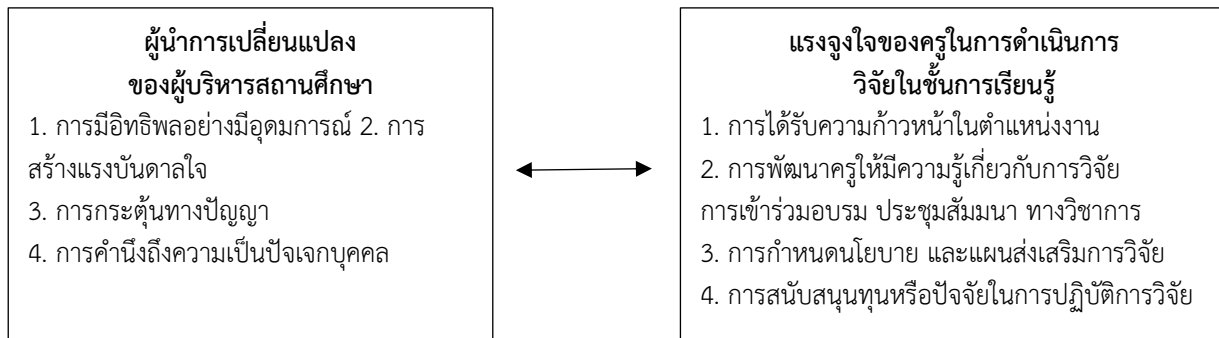
5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา ถูกนำมาแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายเชิงพรรณนา เพื่อให้เห็นลักษณะของกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจน

5.2 การวิเคราะห์ระดับของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ถูกนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้สถิติพื้นฐาน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตีความระดับของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม

5.3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ถูกนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยใช้สถิติพื้นฐาน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตีความระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ทั้งรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำผลการแปลความหมายระดับของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู ในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมายตามแนวทางของอโณทัย งามวิชัยกิจ (2564)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.67) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถสร้าง แรงกระตุ้นและแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีแนวโน้มส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการ เป็นแบบอย่างที่ดี และยึดมั่นใน ค่านิยมและจริยธรรมในการบริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ยังให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ที่	ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู (n = 291)		ระดับของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.66	มาก	3
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.68	มาก	1
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.35	0.68	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.31	0.75	มาก	4
	รวม	4.34	0.67	มาก	-

2. ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) แสดงให้เห็นว่าครูมีความสนใจในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัย และมีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและก้าวหน้าทางวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ด้านการกำหนดนโยบาย และแผนส่งเสริมการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) แสดงให้เห็นว่าแนวทางที่ชัดเจนจากหน่วยงาน ในการสนับสนุน

การวิจัยก็มีผลกระทบต่อการทำวิจัยของครู ด้านการสนับสนุนทุนหรือปัจจัยในการปฏิบัติการวิจัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางด้านงบประมาณหรือทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ยังถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ในภาพรวม

ที่	ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู (n = 291)		ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.30	0.60	มาก	2
2	ด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	4.33	0.70	มาก	1
3	ด้านการกำหนดนโยบาย และแผนส่งเสริมการวิจัย	4.30	0.65	มาก	2
4	ด้านการสนับสนุนทุนหรือปัจจัยในการปฏิบัติการวิจัย	4.21	0.74	มาก	3
รวม		4.29	0.63	มาก	-

3. ความสัมพันธ์ของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ พบว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม ($r=0.77$) แสดงให้เห็นว่าเป็นระดับความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งหมายความว่า เมื่อผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ครูก็มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้มากขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เป็นรายคู่ พบว่า

คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) ของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (y1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.75$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง

คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) ของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านการสนับสนุนทุนหรือปัจจัยในการปฏิบัติการวิจัย (y4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r=0.58$ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนความเป็นปัจเจกบุคคลและการส่งเสริม วิชาชีพครู ทั้งนี้ การพัฒนาผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้ครู มีแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัย ในชั้นการเรียนรู้

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ (Y)				
	ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (y ₁)	ด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัย การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ (y ₂)	ด้านการกำหนดนโยบาย และแผนส่งเสริมการวิจัย (y ₃)	ด้านการสนับสนุนทุน หรือปัจจัยในการปฏิบัติการวิจัย (y ₄)	แรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ (y _{รวม})
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x ₁)	0.67**	0.65**	0.62**	0.58**	0.68**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x ₂)	0.70**	0.69**	0.62**	0.63**	0.72**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x ₃)	0.73**	0.70**	0.65**	0.60**	0.73**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x ₄)	0.75**	0.72**	0.66**	0.63**	0.75**
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (X _{รวม})	0.77**	0.74**	0.68**	0.65**	0.77**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์การบริหารที่มีความพร้อมและวิสัยทัศน์กว้างไกลของผู้บริหารที่สามารถปรับตัวและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮีธค็อกกี อูปรมัย อูปไมยอิชัย (2563) ที่เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยยกระดับศักยภาพของครู โดยการสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง งานวิจัยของ สุริยะ สุริยณรงค์ และจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) และ ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564) ก็พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง ตามความคิดเห็นของครูในพื้นที่ศึกษาดังกล่าว นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู ซึ่งมีการแสดงในการบริหารที่กระตุ้นและจูงใจครูให้มีความกระตือรือร้นและมั่นใจในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) และ อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข และศักดิ์พันธ์์ ต้นวิลลรัตน์ (2564) ที่ยืนยันว่า การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างเจตคติที่ดีในครูมีผลต่อการพัฒนาผลงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เชิงบวกใน โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในงานวิจัยนี้

ระดับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ โดยรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ รวมถึงการกำหนดแผนงานและการติดตามผลการวิจัยให้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับข้อบังคับ จากคุรุสภาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้ครูต้องมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน การส่งเสริมและสนับสนุนที่ผู้บริหารมอบให้ในด้านเงินทุน การอบรม และการพัฒนาความรู้ ได้มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้ครูทำวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ สติพร เชาวน์ชัย (2567) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำวิจัย มุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับครูผู้สอน โดยเน้นการกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวิจัยในสถานศึกษา การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อสามารถให้คำปรึกษาด้านการวิจัยได้ รวมถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร ติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการ และการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำวิจัยสำเร็จ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและติดตามข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนผ่านงานวิจัยอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ยาประดิษฐ์ (2562); ภัทราลี แนนอน และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2566) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาครู โดยเฉพาะด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและการพัฒนาทางวิชาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน มีส่วน

ช่วยให้ครูเข้าใจกระบวนการวิจัยมากขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจแก่ครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง เกิดความตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์ และภารกิจของโรงเรียน เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ และมุ่งพัฒนาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งสัมพันธ์กับการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่เข้าใจและเห็นคุณค่าความแตกต่างของบุคคล สามารถส่งเสริมศักยภาพเฉพาะตัวของครูได้อย่างเหมาะสม ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะช่วยให้โรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู มีการสื่อสารถึงจุดมุ่งหมายในอนาคต โดยที่ครูมีความรู้สึกร่วม ต่อจุดมุ่งหมายที่มากเพียงพอ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ และแนวคิดของ Maslow (Maslow, 1950 อ้างถึงใน อธิพัฒน์ วรนิธินาคย์, 2566) ที่กล่าวถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ในระดับสูง โดยทฤษฎีของมาสโลว์ ได้เสนอว่า แรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่มีลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพไปจนถึงความต้องการการยอมรับและการบรรลุตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพัฒนาศักยภาพ ของตนให้สูงสุด ดังนั้น เมื่อผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจ และเข้าใจในความต้องการเฉพาะบุคคลของครู ก็จะสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัย พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อการเติบโตในวิชาชีพ อย่างยั่งยืน ทั้งในแง่ของการพัฒนาตนเองและคุณภาพของผู้เรียน

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ให้แง่มุมมองใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเชิงลึกของ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา” กับ “แรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้” อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงผู้นำที่ทรงพลังในด้านการมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน การปลูกเร้าแรงบันดาลใจ การเปิดพื้นที่ให้เกิดการคิดวิเคราะห์ และการใส่ใจต่อความแตกต่างของบุคคล จะสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนที่มีอิทธิพลต่อครูในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ซึ่งครูจะเกิดความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้นเมื่อตระหนักรู้ว่าการทำวิจัยไม่ใช่เพียงหน้าที่ แต่เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถต่อยอดสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สะท้อนความเป็นมืออาชีพ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนได้จริง

ทั้งนี้ องค์ความรู้ที่ปรากฏจากการวิจัย ยังชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นเพียงด้านเดียว หากแต่เป็นผลจากการส่งเสริมอย่างเป็นระบบของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากร การเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการอบรม และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียนอย่างยั่งยืน เมื่อแรงจูงใจของครูเพิ่มสูงขึ้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาวัตรกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ จึงควรศึกษาและจัดทำแนวทางปฏิบัติหรือโมเดลที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เช่น LIFT Model (Leadership, Inspiration, Facilitation, Transformation) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่สอดคล้อง กับผลการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทยได้อย่างเหมาะสม ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปผลการวิจัย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการกำหนดนโยบายและแผนส่งเสริมการวิจัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนทุนหรือปัจจัยในการปฏิบัติการวิจัย ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจของครูในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจผ่านเกณฑ์เลื่อนเงินเดือนหรือรางวัลสำหรับครูที่มีผลงานวิจัยดีเด่น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีที่ปรึกษาทางวิชาการหรือเครือข่ายการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเชิงรุก และให้ครูที่มีประสบการณ์ด้านวิจัยช่วยเป็นที่ปรึกษาให้กับครูรุ่นใหม่

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ เช่น ทุนสนับสนุนการวิจัย การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครู

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู ในการดำเนินการวิจัยในชั้นการเรียนรู้ ในบริบทของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลายตามบริบทของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมถึงผลกระทบต่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของครู

2.3 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นการเรียนรู้ของครู เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและความร่วมมือของครู

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2563). การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- เกศสุตา วรรณสินธ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ดวงพร ธนธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารตามทัศนะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา ยาประดิษฐ์. (2562). การศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- ภัทราลี เน้นอน และ วัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(3), 109-120.
- สถิพร เชาวน์ชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2567). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: การพิมพ์ดอกคอม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค: Thailand 4.0. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

- สุริยะ สุริยันยงค์ และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ
ครั้งที่ 9 “พลวัตการศึกษายุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” (น. 1216-1228). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อโณทัย งามวิชัยกิจ. (2564). วิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด
- อติพัฒน์ วรนิธิภาคย์. (2566). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม ฮา
โรลด์ มาสโลว์. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 4(3), 57-71.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข และ ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์, 4(3), 1172-1187.