

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรปราการ เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATION OF TEACHER
PERFORMANCE UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE OFFICE 2

ฉัตรชนนี ชื่นบาน¹ และกัลยมน อินทุสุต²

Chatchonnanee Chuenban¹ and Kanyamon Indusuta²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Master of Education in Educational Administration Ramkhamhaeng University

E-mail: Chatchonnanee.n@gmail.com

Received:	January 12, 2025
Revised:	September 26, 2025
Accepted:	October 10, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของโคเฮนและคณะ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งฉบับได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62, SD = 0.49) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, SD = 0.50)

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์
เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .832$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of teachers' opinions regarding the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) the level of teachers' opinions regarding their work motivation in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a survey research method. The sample consisted of 306 teachers from schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 during the 2023 academic year, determined using Cohen et al. sample size table at a significance level of .05. The sample was selected through multi-stage sampling and simple random sampling proportional to the population of each school group. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.983. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.49$); 2) motivation in work performance of teachers in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$); and 3) the transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2 showed a high positive correlation ($r_{xy} = .832$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords

Transformational Leadership, School Administrator, Motivation of Teacher Performance

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการศึกษาและการบริหารสมัยใหม่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวด้วยวิธีที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม โดยมุ่งพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ (Prudkum, 2022) เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและนโยบาย หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำและความสามารถที่เหมาะสม จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามบริบทขององค์กร (Tayakareng, 2022)

ในการบริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารควรมีบทบาทที่เด่นชัด เช่น การเคารพผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ซึ่งหากขาดภาวะผู้นำนี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้เป็นการบริหารที่ช่วยปรับเจตคติและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเพิ่มความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อครูอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารและครูในการพัฒนากระบวนการทำงานและวิสัยทัศน์ (Pohada, 2021)

จากที่ได้กล่าวมา ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ เช่น การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากความต้องการของมนุษย์เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การเรียนรู้หลักการและเทคนิคของการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน (Prudkum, 2022) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ารักในสถานศึกษา และทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด 71 แห่ง ครอบคลุม 3 อำเภอ และแบ่งเป็น 5 กลุ่มเครือข่าย จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 มีการดำเนินงานชี้ให้เห็นถึงปัญหาในด้านการบริหาร เช่น บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีไม่เพียงพอบางโรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุผู้บริหาร ข้าราชการครูปรับเปลี่ยน โยกย้ายบ่อย (ครูบรรจุใหม่ ต่างถิ่นย้ายกลับภูมิลำเนา) ข้าราชการครูย้ายเข้าสู่สถานศึกษาประจำจังหวัดเพื่อความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ชื่อเสียงและเกียรติยศ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้เรียน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสาย ขาดการสำรวจความพร้อมของครูและโรงเรียน การแก้ไขปัญหาเป็นเพียงเฉพาะหน้า ไม่ยั่งยืน และก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการโน้มน้าวใจให้ข้าราชการครูเห็นความสำคัญของการเรียนการสอนร่วมกับงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือการเปลี่ยนทัศนคติของครู ให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

และยกระดับมาตรฐานของสถานศึกษาให้สูงขึ้น (Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2023)

จากความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 1,580 คน (Yuwabud & Lapcharoen, 2024)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 0.60 - 1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง และไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 นำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยโดยแบบสอบถามทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (google forms) จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา ($\bar{X} = 4.60$) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.65	0.50	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.63	0.58	มากที่สุด	2
3. ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา	4.60	0.51	มากที่สุด	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.58	0.54	มากที่สุด	4
รวม	4.62	0.49	มากที่สุด	

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.59$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.55$) ตามค่าเฉลี่ยที่ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.63	0.45	มากที่สุด	1
2. ด้านความก้าวหน้า	4.59	0.52	มากที่สุด	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.59	มากที่สุด	3
4. ด้านลักษณะของงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	4
รวม	4.58	0.50	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_t) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .832^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_t
X_1	.620**	.621**	.635**	.632**	.673**
X_2	.701**	.756**	.728**	.727**	.782**
X_3	.677**	.762**	.695**	.716**	.765**
X_4	.797**	.844**	.787**	.796**	.865**
X_t	.754**	.803**	.767**	.774**	.832**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจของครู ให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Wattanapinichsakorn (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูในสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เพื่อเสริมแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในสถานศึกษาเกิดความสำคัญของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Inta (2021) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีเทคนิคต่าง ๆ ให้นุเคราะห์ทางการศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงาน และสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumpanya (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaisamoe (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการกระตุ้นและแรงผลักดันจากผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น เต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแรงขับจากภายในและภายนอกตามความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา หากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Singseed (2021) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และการจูงใจเพื่อนำมาทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีเป้าหมาย เมื่อครูมีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ แต่หากมีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำระหว่างปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamrach (2020) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ การส่งเสริม รวมถึงการสร้าง

บรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษามีความสนใจ มีมุมมองใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา มีนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับครู รวมถึงการเลื่อนวิทยฐานะและปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Chitrat (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพัทลุง เขต 1 ให้ความสำคัญกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ รวมถึงการใช้สื่อเทคโนโลยี และให้คำแนะนำ ส่งเสริมความสามารถตามความถนัดและรับฟังความคิดเห็นครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pohada (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prudkum (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tayakareng (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Khongphet (2022) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับความคิดเห็นของครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นครูในสถานศึกษาให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองการไกล มีการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาของตนให้ประสบความสำเร็จ มีเจตคติที่ดีรวมถึงเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน และทำงานเป็นทีมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

1.3 การกระตุ้นเขาวินิจฉัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มองปัญหาเป็นสิ่งโอกาส รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร มอบหมายงานที่กระตุ้นแรงจูงใจ สนับสนุนการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่ดี พร้อมทั้งชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ครูควรร่วมมือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาจนถึงขีดสุด รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ และประสบผลสำเร็จตามนโยบายของสถานศึกษา

2.2 ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารสถานศึกษา และการให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา

2.3 ด้านการยอมรับนับถือ ครูควรได้รับโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้แสดงความรู้ ความสามารถ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครองให้การยอมรับและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.4 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายและกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน และให้ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพราะงานวิจัยนี้จะพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ได้รับรู้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม การศึกษาต่อยอดในประเด็นนี้จะช่วยสร้างแบบแผน กลยุทธ์ หรือกิจกรรมที่ชัดเจนซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้จริง และยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้ด้วย

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เนื่องจากผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง แต่ยังไม่ทราบชัดว่าปัจจัยด้านใดของภาวะผู้นำที่ส่งผล

มากที่สุด การวิจัยในเชิงปัจจัยหรือเชิงสาเหตุจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้ตรงกับความต้องการและสร้างแรงจูงใจแก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

References

- Chitrat, K. (2021). *khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplæng khōng phubōrihān sathan suksā kap ræng chūngchāi nai kān patibat ngān khōng khru rōngriān khayāi ‘okāt thāngkān suksā sangkat samnakngān khēt phunthī kānsuksā prathom suksā thalung khēt nung* [The relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in opportunities schools under the office of phatthalung educational service area 1]. Master's Thesis. Hatyai University.
- Chumpanya, M. (2020). *phāwa phū nam kān plianplæng khōng phubōrihān thī song phon tō ræng chūngchāi nai kān patibat ngān khōng khru nai rōngriān sangkat samnakngān khēt phunthī kānsuksā prathom suksā Sakon Nakhōn khēt sōng* [Transformational leadership of administrators affecting work motivation of teachers in schools under sakon nakhon primary educational service area office 2]. Master's Thesis. Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Inta, A. (2021). *khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplæng kap kānbōrihān ngān wichākān khōng phubōrihān sathan suksā sangkat samnakngān khēt phunthī kānsuksā prathom suksā Pathum Thānī khēt sōng* [Relationship between transformational leadership and academic administration of school administrators under pathum thani primary educational service area office 2]. Master's Thesis. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Jaisamoe, O. (2020). *khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplæng khōng phubōrihān sathan suksā kap khunnaphāp thāngkān suksā khōng rōngriān khayāi ‘okāt thāngkān suksā sangkat samnakngān khēt phunthī kānsuksā prathom suksā Lampāng khēt sām* [The relationship between transformational leadership of administrators and educational quality of opportunity expansion schools under Lampang primary educational service area office 3]. Master's Thesis. University of Phayao.

- Kamrach, R. (2020). khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam choēng phruttkam khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru sangkat samnakngān khēt phunthi kānsuksā prathom suksā Chaiyaphūm khēt sām [Relationship Between Behavioral Leadership of Administrators and Performance Incentives of Teachers Under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3]. Master's Thesis. Chaiyaphum Rajabhat University.
- Khongphet, A. (2022). khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplāeng khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru sangkat samnakngān khēt phunthi kānsuksā matthayommasuksā Chon Buri Rayōng [The relationship between transformational leadership and work motivation of teachers under the secondary educational service area office Chonburi Rayong]. Master's Thesis. Burapha University.
- Pohada, W. (2021). khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplāeng khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru phū sōn sūn khruakhāi lumnam sai buri sangkat samnakngān khēt phunthi kānsuksā prathom suksā Yala khēt nung [The relationship between transformational leadership of school administrators and the motivation of Teachers performance in Saiburi watershed center under Yala primary educational service area office]. Master's Thesis. Yala Rajabhat University.
- Prudkum, K. (2022). phāwa phū nam kān plianplāeng khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru nai sathan suksā namrōng phunthi nawat rok ra rom kānsuksā changwat chaidāen phāk tai [Transformational leadership of school administrators and the motive in work of teachers in pilot schools under the educational sandbox in southern border provinces]. Master's Thesis. Yala Rajabhat University.
- Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2. (2023). **Action plan for the fiscal year 2023**. Samutprakan: Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2.
- Singseeda, P. (2021). khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam choēng phruttkam khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru sangkat samnakngān khēt phunthi kānsuksā prathom suksā Chaiyaphūm khēt sām [School administrators' transformational leadership affecting teachers' work motivation under chonburi primary educational service area office 3]. Master's Thesis. Rajabhat Rajanagarindra University.

- Tayakareng, M. (2022). *phāwa phū nam kān plianplæng khōng phūbōrihān rōngriān kap ræng chūngchai nai kān patibat ngān khōng khru sangkat samnakngān kānsuksā 'ēkkachon changwat Yala* [The transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers under office of the private education Yala Province]. Master's Thesis. Yala Rajabhat University.
- Wattanapinichsakorn, P. (2020). *kānsuksā khwāmsamphan rawāng phāwa phū nam kān plianplæng khōng phūbōrihān sathān suksā kap prasitthiphon nai kānbōrihān sathān suksā naphun thān klum khruākhaī phatthanakān suksā doī santi khiri 'amphœ Mæ Fa Luang samnakngān khēt phunthi kānsuksā prathom suksā Chiang Rai khēt sām* [A study the transformational relationship between leadership of school administrators with administrators' effectiveness in school under santikeeree's network of education development center, mae fah luang district, chiangrai primary educational service area office 3]. Master's Thesis. University of Phayao.
- Yuwabud, P. & Lapcharoen, S. (2024). Servant leadership of school administrators under Samutprakan Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Education and Innovation*. 26(4), 60–69. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/270556/185447