

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and the Motivation of Teachers in Sankalakiri Center
under Yala Primary Education Service Area Office 1

ซาฟุเราะห์ มีชัย¹, อิศมะแอ มะระ²

บาเซล अबดุลวาฮับ³, และ อารีผืน เทพลักษณ์⁴

Saphuroh Meechai¹, Itsama-ae Mareh²

Basel Abdulwahab³, and Areepeen Theplaksana⁴

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: iiiimee03@gmail.com¹, itsamaae.riyl@gmail.com²

basel.riyl@gmail.com³, areepeen.riyl@gmail.com⁴

Received March 22, 2025; Revised April 12, 2025; Accepted April 30, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี และ 4) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แล้วเตรียมร่างแบบสอบถามในลำดับต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน ผลมีดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รายด้าน ผลมีดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับต่ำ (0.28^*) อย่างมีนัยสำคัญ 4. ปัญหา และข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรีฯ พบปัญหา ผู้บริหารเร่งรัดครูให้ทำงานให้สำเร็จตามนโยบาย ไม่ชื่นชมเมื่อครูทำงานสำเร็จ และไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้อเสนอแนะผู้บริหารควรให้ครูทำงานหลัก มากกว่างานนโยบาย และควรมีการกระจายงานให้เท่า ๆ กัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This article aimed to 1) study the transformational leadership of school administrators in the Sankalakiri Network Center, 2) study the motivation of teachers' work in the Sankalakiri Network Center, 3) study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers' work in the Sankalakiri Network Center, and 4) study problems and suggestions regarding the transformational leadership of school administrators and the motivation for teachers in the Sankalakiri Network Center, on duty in the academic year 2023. The documents, textbooks, concepts, theories, and research on the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' motivation in working at Sankalakhiri Network Center, under the Yala Primary Education Service Area Office 1, were studied. Then, a draft questionnaire was prepared according to the purposes.

The research results found that 1) the transformational leadership, overall and on each side, was at a high level. The transformational leadership of school administrators in terms of results is as follows: Ideological influence, Inspiration, Stimulating the use of wisdom, and consideration of individuality, respectively. 2) Motivation of teachers' work: Overall and on each side, it was high. The motivation for teachers' performance is as follows: Responsibility, Progress, Aspects of work success, Respect, and nature of work, respectively. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers' work was found to have a significantly low positive correlation (0.28^*). 4) Problems and suggestions

regarding the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers' work in the Sankalakiri Network Center were as follows: It was found that the administrators rushed teachers to complete their work according to the policy, not praising teachers when they completed their work, and not being fair in salary increases. It is suggested that administrators should let teachers do the main work rather than policy work, and that work should be distributed equally.

Keywords: leadership; transformational; school administrators; motivation of teachers

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงต่อโลกอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม ที่มีการเปลี่ยนแปลงหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือองค์กรในภาคเอกชนต่างต้องปรับเปลี่ยนองค์การของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการแข่งขันระหว่างองค์กรสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานในสังคม ที่รวบรวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการศึกษามาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Thammathatchagul et al., 2021) ทั้งนี้ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และศักยภาพ ซึ่งในงานวิจัยของ Jomchot (2020) พบว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และศักยภาพย่อมเป็นแบบอย่าง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ เป็นผู้มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็งตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความสามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Surakhamhaeng, 2020) ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด และจะต้องใช้ความสามารถในการชักจูงทำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ประสบความสำเร็จ

โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมามีผลการสอบ O-NET มีผลคะแนนลำดับที่ 18- 107 ค่อนข้างรั้งท้ายในโรงเรียนจำนวน 111 โรงเรียนของเขตพื้นที่และเป็นโรงเรียนที่มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่ อีกทั้งผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี มีระดับคุณภาพที่ต้องปรับปรุงอยู่ 3 โรงเรียนจากจำนวนโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย 10 โรง จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจและมีความคิดเห็นว่ามีคามจำเป็น

จะต้องทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรีฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Boonkla (2018) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงานโดยการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง ตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานรู้สึกวางใจ ตระหนักในการกิจหน้าที่วิสัยทัศน์มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Mekwatat (2018) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเป็นพลังในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักคุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชมภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาเป็นระบบและมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

Surakhamhaeng (2020) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง มีการกระตุ้นเพื่อยกระดับแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Thammathatchagul et al. (2021) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้น หรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

Surasena (2021) ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมาย ชักจูง แนะนำ ชี้นำ สั่งงาน ให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี ทুমเทกำลังความรู้ ความคิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู ในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 79 คน จาก 10 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 66 คน จาก 10 สถานศึกษา ได้มาจากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์ วิทยาเขตยะลาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามของครู ในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2. จากนั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยการส่งด้วยตนเองและขอรับคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามที่ได้กำหนดเวลาไว้ใน 21 วัน นับแต่วันส่งแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่ายังไม่ครบตามจำนวน หรือแบบสอบถามยังไม่มี ความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ประธานศูนย์เครือข่ายดำเนินการตามที่พบ

4. เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการเขียนหมายเลขของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation) ซึ่งระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามแนวทางของ Best (1977 Cited in Kaiyawan, 2018)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation)

ซึ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามแนวทางของ Best (1977 Cited in Kaiyawan, 2018)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
สถานศึกษา					
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	0.28	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.28	มาก	2
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.08	0.29	มาก	3
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.29	มาก	3
รวม		4.11	0.25	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.28) และ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.29)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวม

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในภาพรวม

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
มาตรฐาน					
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.40	มาก	3
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.16	0.43	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงาน	4.13	0.40	มาก	5
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.35	มาก	1
5	ด้านความก้าวหน้า	4.19	0.33	มาก	2
รวม		4.19	0.30	มาก	

จากตารางที่ 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ทุกด้านนั้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ จะอยู่ที่ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D=0.35) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยที่สุด คือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.40)

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลำดับ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
มาตรฐาน					
1	ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.12	0.57	มาก	4
2	ครูมีความทุ่มเทในแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น	4.20	0.53	มาก	2
3	ครูมีความภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน	4.15	0.50	มาก	3
4	ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.46	มาก	1
รวม		4.17	0.40	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ครูมีความทุ่มเทในแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.20$, S.D=0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D =0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ

ลำดับ	ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
มาตรฐาน					
1	ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้การยอมรับในความสามารถการปฏิบัติงานของครู	4.11	0.53	มาก	3
2	ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมการปฏิบัติงานของครู	4.06	0.58	มาก	4
3	ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนรับฟังความคิดเห็นของครู	4.17	0.62	มาก	2
4	ครูมั่นใจว่าอาชีพครูมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.28	0.55	มาก	1
รวม		4.16	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16, S.D.=0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูมั่นใจว่าอาชีพครูมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.55$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนรับฟังความคิดเห็นของครู ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชนชื่นชม การปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.06, S.D.=0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านลักษณะของงาน

ลำดับ	ด้านลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	อันดับ
1	ครูปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่น่าพอใจในงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.59	มาก	4
2	ครูปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง	4.11	0.66	มาก	3
3	ครูมีความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.95	0.57	มาก	5
4	ครูสามารถมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.17	0.48	มาก	2
5	ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.54	มาก	1
รวม		4.13	0.40	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13, S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.54$) รองลงมาคือ ครูสามารถมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.17, S.D.=0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาศีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับ	ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
มาตรฐาน					
1	ครูปฏิบัติตามกิจตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานได้	4.32	0.53	มาก	3
2	ครูสามารถแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียนได้	4.06	0.49	มาก	5
3	ครูมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.42	0.53	มาก	2
4	ครูมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.52	0.56	มากที่สุด	1
5	เมื่อพบปัญหา ครูพยายามแก้ปัญหาได้โดยไม่ละทิ้งงาน	4.20	0.47	มาก	4
รวม		4.30	0.35	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}= 4.52$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ครูมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}= 4.42$, S.D.=0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียนได้ ($\bar{X}= 4.06$, S.D. =0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาศีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้า

ลำดับ	ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ	อันดับ
มาตรฐาน					
1	ครูปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเดือนทุกปี	4.18	0.59	มาก	4
2	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น	4.12	0.60	มาก	5
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบรางวัลแก่ครูได้ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	4.08	0.40	มาก	6
4	ครูได้รับโอกาสศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ	4.29	0.55	มาก	2
5	ครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.32	0.50	มาก	1
6	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากปริมาณงาน	4.23	0.46	มาก	3
7	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากคุณภาพของงาน	4.06	0.49	มาก	7
รวม		4.19	0.33	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}= 4.32, S.D.=0.50$) รองลงมาคือ ครูได้รับโอกาสศึกษาดูงานหรือฝึกอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ ($\bar{X}= 4.29, S.D.=0.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากคุณภาพของงาน ($\bar{X}= 4.06, S.D. =0.49$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. จากการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันสามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะและเจตคติเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารในยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ผู้บริหารยุคใหม่สอดคล้องกับ Sornmai (2020) กล่าวไว้ว่าปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดนผลการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่องทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงในพร้อมๆกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Jomchot (2020) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านปิง“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Tayakareng (2022) ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเอกซจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้ครูเห็นถึงการกระทำเป็นตัวอย่างที่ดีมากกว่าคำพูด ดังนั้นการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttaradomnoensuk and Tonwimonrat (2021) ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นเป้าหมายจะสำเร็จและมีคุณภาพเกิดจากการทำงานเป็นทีมที่ดี ผู้บริหารสร้างและทำความเข้าใจในการดำเนินงานสร้างทีมและทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงานเพื่อภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามสร้างแรงจูงใจให้ครูโดยการจุดประกายความคิดของครูว่าสามารถจะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pohada (2021) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผู้บริหารมีการเปิดความคิดเห็นที่กว้างขึ้นยอมรับความแตกต่างทางความคิด ก้าวข้ามความขัดแย้งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาไปสู่จุดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttaradomnoensuk and Tonwimonrat (2021) ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศครูอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องการทราบถึงความถนัดและสามารถให้ความช่วยเหลือและแนะนำเป็นรายบุคคลได้ อีกทั้งมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถือเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในการให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีความก้าวหน้าทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sornmai (2020) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2. การวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นมีความเต็มใจหรือมีสิ่งจูงใจตรงกับความต้องการ ความพอใจของเขา หรือสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ การจูงใจที่ถูกต้อง และเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีประเด็นที่น่าอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของครู ได้มีการแบ่งงานตามลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินโครงการและกิจกรรมของโรงเรียน มีการวางแผน ประชุม จัดทำคำสั่งของโรงเรียน มอบหมายงานตามความรู้และความถนัดของครู ทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ซึ่ง Gilmer (1966) กล่าวว่า ถ้างานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sornmai (2020) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมั่นใจว่าอาชีพครูมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ครูในศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 มีความภาคภูมิใจในอาชีพครู รู้สึกตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความสามารถได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ นอกเหนือจากงานในหน้าที่เสมอ และปฏิบัติงานที่สามารถสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้เป็นตัวแทนของศูนย์เครือข่ายในการนำนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะวิชาการ ได้รับความชื่นชมต่อผู้บริหารและเพื่อนครู ซึ่งถือว่าการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Waesani (2023) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดยะลา พบว่ามีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์อย่าง

สม่ำเสมอ ทั้งนี้ครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี มีความกระตือรือร้นและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หรือหากทำงานที่ตนเองไม่มีความรู้หรือไม่ถนัดต้องการเรียนรู้เพื่อให้งานสอนหรืองานที่ได้รับมอบหมายงานดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Khamtanet et al. (2022) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่ามีความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี ได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แม้ต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค เอาใจใส่ติดตามผลไม่ทอดทิ้งงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและสำเร็จลุล่วงเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tayakareng (2022) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญถึงก้าวหน้าของครูถึงการพัฒนาตนเองและครูมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และต้องการหาสิ่งใหม่หรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pohada (2021) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์เครือข่ายสันกาลาศิรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 อาจเกิดจากครูผู้สอนมีภาระการสอน งานนโยบายอื่นๆนอกจากการสอนเพิ่มขึ้น และด้วยการกระจายงานที่ไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttaradomnoensuk and Tonwimonrat (2021) เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าด้านมีความสัมพันธ์ภาวะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะค่อยตามกัน

และวัตถุประสงค์ข้อ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เขต 1 พบว่า ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเร่งรัดครูให้ทำงานให้สำเร็จตามนโยบายเท่านั้น มีความถี่สูงสุด ข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ครูทำงานหลักมากกว่างานนโยบาย มีความถี่สูงสุด และปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารไม่ชื่นชมเมื่อครูทำงานสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความถี่สูงสุด ข้อเสนอแนะ ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการกระจายงานให้เท่า ๆ กันมีความถี่สูงสุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผู้นำสถานศึกษาสมัยใหม่จะต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงจะได้ผลและประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อมีการกำหนดเป้าหมาย มีหลักคิดในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถระดมความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะ

1. องค์การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยจัดสภาพบรรยากาศให้ทุกคนได้ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
3. สร้างคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ จัดการฝึกอบรมตามความต้องการและความจำเป็นให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. เป็นผู้มีการสื่อสารและนักฟังที่ดี เข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะตลอดเวลา
5. ปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลและรายงานความก้าวหน้า เพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ
6. การบริหารจัดการต้องมีความยืดหยุ่นและไม่เคร่งครัดจนเกินไป
7. ต้องคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ

การเป็นผู้นำทางการศึกษาที่พึงปรารถนาไม่ได้มีหน้าที่เพียงบริหารงานให้โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัยของบริบทชุมชนและสังคมที่เป็นปัจจุบัน

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลางปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายสันกาลาคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความถี่สูงสุด และข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยให้ผู้บริหารควรให้ครูทำงานหลักมากกว่างานนโยบายและปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความถี่สูงสุด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบมีความถี่สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาดียิ่งขึ้นต่อไป

References

- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. Prentice Hall.
- Boonkla, R. (2018). *A study of the transformational leadership of school administrators in secondary educational service area office 18*[Master's thesis, Burapha University].
- Gilmer, B. V. H. (1966). *Industrial psychology*. McGraw-Hill.
- Jomchot, P. (2020). *The relationship between transformational leadership and work motivation of government teachers in Banbung Uttasahakamnukhao school the secondary education service area office 18 Chonburi*[Master's thesis, Burapha University].
- Kaiyawan, Y. (2018). *Principles of research statistics and the use of SPSS program* (5th ed.). Chulalongkorn University.
- Khamtanet, P., Suwannatrai, W., & Chantarungsri, T. (2022). Motivation factors affecting transformational leadership of school administrators under the primary educational service area office in Sakon Nakhon province. *Journal of Education Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University*, 10(39), 20–30.
<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1086>
- Mekwatat, T. (2018). *Strategy for transformational leadership development of secondary school administrators under the regional of education office no.9*[Doctoral dissertation, North Bangkok University].
- Pohada, W. (2021). *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].
- Puttaradomnoensuk, O., & Tonwimonrat, S. (2021). The transformational leadership of administrators and job motivation of teachers in school under Samutsongkram primary educational service area office. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(3), 1172–1187.
- Sornmai, R. (2020). *The relationship between transformational leadership with motivation in the performance of teachers in schools in Banglamung 2 school cluster under the Chonburi primary educational service area office 3*[Master's thesis, Burapha University].
- Surakhamhaeng, S. (2020). *The relationship between transformational leadership of school administrators and job satisfaction of teachers in private Islamic schools under the Songkhla provincial private education office*[Master's thesis, Hatyai University].

- Surasena, N. (2021). *The relationship between school administrators' leadership and teachers' performance motivation under the secondary educational service area office 21*[Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University].
- Tayakareng, M. (2022). *The transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers under office of the private education Yala province*[Mastes's thesis, Yala Rajabhat University].
- Thammathatcahgul, K., Pienthunyakorn, S., & Jantapan, P. (2021). Leadership of school administrators affecting work motivation of teachers in municipal primary schools under the local education region 11. *Journal of Education Administration and Leadership Sakon Nakhon Rajabhat University*, 10(37), 282–292. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1029>
- Waesani, S. (2023). *The relationship between the transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers in the NFE sub–district under the Office of the Non–Formal and Informal Education Promotion, Yala Province*[Master's thesis, Rajapark Institute].
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.