

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL OF SCHOOL
ADMINISTRATORS LEADERSHIP AND MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF
TEACHERS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRAT

เหมวรรณ นิธิวรการ¹, ภารดี อนันต์นาวิ², พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง³

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Hemmawan Nithiworakarn¹, Paradee Anannawee², Ponpimol Prawatrungruang³

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail : Hemmawan.nith@northbkk.ac.th¹, Paradee.an@northbkk.ac.th²,

pornpimonrungruangsin@northbkk.ac.th³

(Received : February 12, 2025; Edit : February 27, 2025; accepted : February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ได้คะแนนระหว่าง 0.80 – 1 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .932 และ .914 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.859 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สถานศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to Study the transformational leadership of school administrators, motivation for

teachers' performance, and relationship between the transformational leadership of the school administrators and work motivation of the teachers under the Primary Educational Service Area Office Trat. The sample group used in the research were 296 school administrators and teachers in school under the Primary Educational Service Area Office Trat, in the academic year 2024. The sample size was determined using the formula for calculating to Krejcie & Morgan table (1970: 607-610) by stratified random sampling. The tools used in the research was 5 rating scale questionnaires. Index of Objective Congruence (IOC) scored between 0.80-1 and the reliability scored .932 and .914. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results revealed that:

1. The Transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office Trat in overall and each aspect were at a high level.
2. The teachers performance motivation under the Primary Educational Service Area Office Trat in overall and each aspect were at a high level.
3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance motivation in schools under the Primary Educational Service Area Office Trat shows in overall and each aspect high positive correlation. The correlation coefficient (r) was 0.859, which is statistically significant at the .01 level. When ranked from highest to lowest, the aspects include inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, and intellectual stimulation, respectively.

Keywords: Transformational leadership of school administrators, Performance motivation of teachers, Primary school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้คนอื่นตื่นตัว เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษา (กุลธัญ เหมราช และคณะ. 2563: 265) เป้าหมายหลักของการศึกษา คือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียนคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ.2562)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือการที่ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์มีการกระจายอำนาจ เป็นผู้มีความรู้ และมีภาระกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอวลิโอ (Bass & Avolio. 1994: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม และการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม และขององค์การเสริมสร้างจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม (Bass & Avolio. 1994: 3-4)

การสร้างแรงจูงใจเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้นตามหลักทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg.1959: 45-49) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่มีความรับผิดชอบ มีอำนาจอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และ 2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกัน และลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา การควบคุมงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย

จากการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Educational Test: O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา และผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2566 ผลการประเมินรวมทั้ง 2 ด้าน ลดลงซึ่งไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี อีกทั้งปัญหาการเขียนคำร้องขอย้ายสถานศึกษาของ ข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในบางโรงเรียน ครูแต่ละคนสอนหลายคาบต่อสัปดาห์ ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น

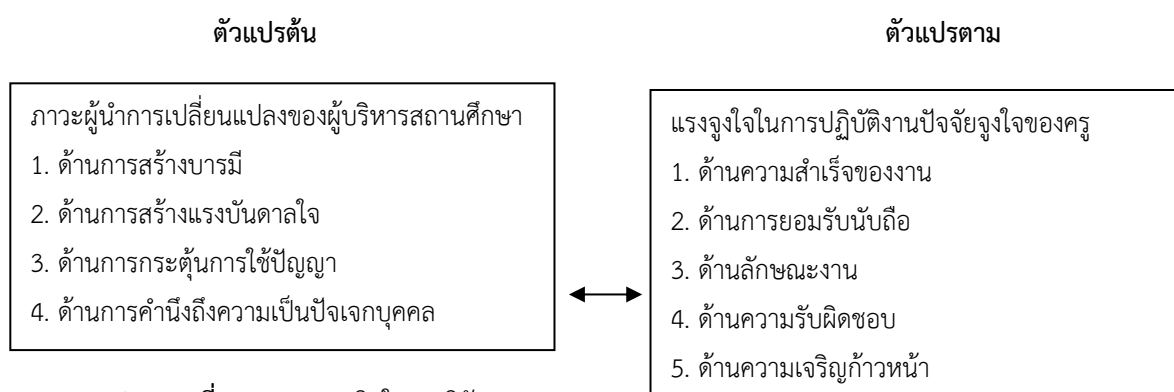
ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา กระตุ้นศักยภาพ พัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567: 16-28)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดอันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,281 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน และครู จำนวน 1,162 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2567 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 268 คน โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จ ของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นำมากำหนดกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์ และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994: 113) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory, 1959)

2. สร้างแบบสอบถาม เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับ ตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3. เมื่อได้แบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมกับเนื้อหา ตลอดจนตรวจสอบการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไขข้อความให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1 ขึ้นไปแล้วจึงนำไปสร้างแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ยุทธ โกยวรรณ์, 2561: 96) ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932 และ .914

6. หลังจากการทดลองใช้แบบสอบถามแล้วนำไปมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับความเห็นชอบในการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์สำหรับการใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อเสนอถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 296 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุด
3. เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 296 ฉบับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่คัดไว้แล้วไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดเอาไว้

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 121)

เกณฑ์ประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งใช้เกณฑ์เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2550)

ค่าความสัมพันธ์ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าความสัมพันธ์ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าความสัมพันธ์ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.04	0.581	มาก	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.546	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.03	0.549	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	0.551	มาก	1
รวม	4.03	0.509	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.10	0.538	มาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.516	มาก	4
3. ด้านลักษณะงาน	4.05	0.551	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.10	0.558	มาก	2
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.83	0.585	มาก	5
รวม	4.02	0.483	มาก	-

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมและรายด้าน

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	0.781**	0.667**	0.708**	0.690**	0.660**	0.796**
X ₂	0.761**	0.696**	0.692**	0.708**	0.689**	0.806**
X ₃	0.697**	0.647**	0.659**	0.664**	0.611**	0.744**
X ₄	0.727**	0.681**	0.674**	0.692**	0.641**	0.775**
X	0.820**	0.735**	0.754**	0.754**	0.717**	0.859**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.859 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับสูง ด้านการสร้างบารมี (X₁) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X₃) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยความเป็นกันเอง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู มีการเอาใจใส่ และทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่า อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ เปิดโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้ความสามารถพิเศษ ความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างบารมี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างบารมี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน มีความน่าเคารพนับถือและมีความไว้วางใจ มีการสั่งการและใช้อำนาจไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสมและคำนึงถึงประโยชน์ของครูผู้สอนมากกว่าของตนเอง จึงทำให้ครูเกิดการยอมรับและเกิดความรู้สึกซาบซึ้งในตัวของผู้บริหาร สอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมให้ครูได้รู้เข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงของโรงเรียน มีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน เน้นให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สุวรัตน์ บุขบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานจากวัฒนธรรมแบบเดิมให้ดีขึ้น มีการกระตุ้นให้บุคลากร เห็นถึงวิธีการหรือหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความเป็นกันเอง ด้วยการคำนึงความแตกต่างของบุคคลเป็นสำคัญ มอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนความสามารถของบุคลากรให้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้กับสถานศึกษา ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับ ด้านความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครู ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ มีขั้นตอนการวางแผนและวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มที่ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ บุชบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง อีกทั้งภายในสถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการประชุมประจำเดือน วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ จิรภัทร คงยะมาศ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ไว้วางใจ ยกย่อง ชมเชยในความรู้ความสามารถ ความยอมรับในการปฏิบัติงานของครู รับฟังการแสดงความคิดเห็น รวมถึงครูได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเพื่อนครู ให้กำลังใจหรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรภัทร คงยะมาศ

(2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานหรือภาระหน้าที่ที่ให้แก่ครู สอดคล้องกับความถนัดความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและครูในการร่วมกันร่วมคิด วางแผน แก้ปัญหา และการตัดสินใจ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วีรศักดิ์ ปกป้อง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชลบุรี 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ครูได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และมีความสนใจ ทำให้ครูมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ทั้งด้านงานการสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุภารัตน์ บุชบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านความเจริญก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักในวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพทักษะทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเอกสารประกอบการประเมินและพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการสนับสนุนให้ครูส่งผลงานเข้าร่วมการคัดเลือกการประกวดหรือประเมินในระดับต่างๆ ส่งผลให้ครูได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สุภารัตน์ บุชบา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีขอบเขตในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนครู ทำให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ บงกชรัตน์ เจริญทวี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ มัณฑนา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย เมื่อทำผลงานได้ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหลากหลายด้าน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แนะให้ครูเห็นวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีจุดที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และสนองความต้องการของครูที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การทำความเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของครู แต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การจูงใจนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ด้านความสำเร็จของงาน ครูควรมีความร่วมมือกันในแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และควรเปิดใจพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา หาวิธีแก้ไข และนำแนวทางแก้ไขไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อช่วยให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการยอมรับนับถือ ครูควรได้รับคำยกย่องชมเชยและยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันกำหนดขอบเขตภาระงานของครูให้ชัดเจน โดยพิจารณาจากบทบาทหน้าที่ของครูตามที่กฎหมายกำหนด มาตรฐานวิชาชีพครู และบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานของตนเอง เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน และมอบหมายงานให้ครูแต่ละคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารควรให้การยอมรับและชื่นชมครูที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้และดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและสามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการศึกษาต่อไป

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มาเสริมสร้างในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงาน ครูจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ครูจะมีความตั้งใจในการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความเจริญก้าวหน้า ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.2 ควรศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.3 ควรพัฒนาการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.4 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4)พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลณัฐ เหมราช และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *Journal of Modern Learning Development*. 5(3). 46-59.
- จิรภัทร คงยะมาศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด. ชลบุรี: งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ยะลา: วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. สกลนคร: วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยา เขตชลบุรี 2. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุดินันท์ โพหะดา (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. ยะลา: ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ชลบุรี: งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (2567). แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. ตราด: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุดาร์ตน์ บุชบา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤณีเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ชลบุรี: งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ชลบุรี: งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สุราษฎร์ธานี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership*.
Thousand Oaks: Sage.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and
Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.