

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก*
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND WORK MOTIVATION OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PRACHINBURI NAKHONAYOK

ณัฐรา พวงไพโรจน์¹ ปัทมา รุปสุวรรณกุล² และ อัจศรา ประเสริฐสิน³

Nattha Puangpairoj¹ Pattama Roopsuwankun² and Ujsara Prasertsin³

¹⁻³คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹⁻³Faculty of Education North Bangkok University

Corresponding Author's Email: nattha.puan@northbkk.ac.th¹ pattama@northbkk.ac.th²

ujlara.pr@northbkk.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80–1 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .922 ($r = .922$) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชันบุรี นครนายก โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน

* Received 27 March 2026; Revised 1 April 2026; Accepted 1 April 2026

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่ง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน การยอมรับนับถือ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi–Nakhon Nayok; (2) investigate teachers' work motivation under the same office; and (3) explore the relationship between transformational leadership and teachers' work motivation. The sample consisted of 347 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .922 ($r = .922$). The data were analyzed using mean ($\bar{X}$) standard deviation (S.D.), and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The transformational leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi–Nakhon Nayok was overall rated at a high level. When considered by aspects, the highest mean score was inspirational motivation, followed by individualized consideration, while the lowest mean score was intellectual stimulation. 2) Teachers' work motivation under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi–Nakhon Nayok was overall rated at a high level. When considered by aspects, the highest mean score was career advancement, followed by interpersonal relationships within the organization, while the lowest mean score was recognition. And 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation was positively correlated at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Transformational Leadership, teachers' work motivation, educational institution

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม อันเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการแข่งขันและความท้าทายในทุกมิติ การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีความสมดุลและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการยกระดับคุณภาพการศึกษา ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบส (1985) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้นความคิด และการเสริมแรงจิตใจในการทำงาน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเผชิญปัญหาทั้งด้านความเหลื่อมล้ำ การปรับตัวต่อเทคโนโลยี และแรงกดดันจากสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากงานวิจัยของอภิชาติ คงเพชร (2565) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และความผูกพันต่อองค์กรให้ครูได้ นอกจากนี้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮริสเบิร์ก (1959) ระบุว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ที่ผ่านมาจะมีงานวิจัยจำนวนมากศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษาในภาพรวมหรือในบริบทของสถานศึกษาขนาดใหญ่ในเขตเมือง อาจไม่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงในสถานศึกษาที่มีบริบทเฉพาะตัวภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลัน (Disruption) ในยุคปัจจุบันได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมายังขาดการลงลึกถึงความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในมิติของการยอมรับนับถือและการกระตุ้นการใช้สติปัญญาของครูในยุคดิจิทัล จึงเกิดเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ว่า ภายใต้สภาวะความกดดันทางการศึกษาในปัจจุบัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมิติใดที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนแรงจูงใจของครูได้อย่างมีนัยสำคัญที่สุด เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก (2567) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม ยังพบความ

ท้าทายด้านการบริหาร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หากผู้บริหารไม่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและแรงบันดาลใจได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวในบริบทเฉพาะของพื้นที่

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนสภาพจริงในพื้นที่ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจของครู และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดของกระบวนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,211 คน (ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครู จำนวน 1,150 คน) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 374 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนตารางของเครจซี่และมอร์แกน (1970)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก

ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก จำแนกเป็น 4 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้สติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (1932)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) ความสำเร็จของงาน 3) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง และ 4) การยอมรับนับถือ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (1932)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าเท่ากับ .922 ($r = .922$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms โดยแบบสอบถามได้รับการตอบกลับ จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. เลือกแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

แล้วบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไปเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2564)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .922 ซึ่งอยู่ในความเชื่อมั่นระดับสูงมาก สามารถนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิด เห็น	อันดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.24	0.361	มาก	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.42	0.287	มาก	1
3. การกระตุ้นการใช้สติปัญญา (X_3)	4.12	0.279	มาก	4
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	4.31	0.348	มาก	2
รวม	4.27	0.237	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.237) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.287) รองลงมา คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.= 0.348) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ การกระตุ้นการใช้สติปัญญา (X_3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.279) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ	อันดับ
1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.40	0.338	มาก	2
2. ด้านความสำเร็จของงาน (Y ₂)	4.35	0.420	มาก	3
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าใน	4.42	0.365	มาก	1
4. ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₄)	4.33	0.392	มาก	4
รวม	4.37	0.331	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.331) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y₃) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.365) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y₁) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.338) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ (Y₄) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.392) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมดังนี้

(n=347)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.793**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.806**
การกระตุ้นการใช้สติปัญญา (X ₃)	.661**
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	.569**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = .793) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีความสัมพันธ์กันใน

ระดับสูง ($r = .806$) ด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .661$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .569$) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปรารจันบุรี นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปรารจันบุรี นครนายก โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

(n=347)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)				
	ด้าน ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน (Y_1)	ด้าน ความสำเร็จ ของงาน (Y_2)	ด้านความ เจริญก้าวหน้า ในตำแหน่ง (Y_3)	ด้านการ ยอมรับนับ ถือ (Y_4)	รวมเฉลี่ย ($Y_{รวม}$)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.629**	.721**	.708**	.438**	.793**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.487**	.748**	.831**	.506**	.806**
การกระตุ้นการใช้สติปัญญา (X_3)	.567**	.507**	.389**	.644**	.661**
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	.546**	.376**	.328**	.550**	.569**
รวมเฉลี่ย ($X_{รวม}$)	.727**	.762**	.732**	.687**	.917**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปรารจันบุรี นครนายก พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ($X_{รวม}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ($Y_{รวม}$) อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน งานวิจัย โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_2) ($r = .762$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_3) ($r = .732$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y_1) ($r = .727$) ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) ($r = .687$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปรารจันบุรี นครนายก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้และทักษะใน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งกำกับติดตาม ประเมินผล และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติ จิตต์รัตน์ (2563) อภิชาติ คงเพชร (2565) และสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ibrahim (2022) และ Gyeltshen (2019) ที่บ่งชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมักมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานวิชาการภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพมากขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความต้องการของครู มีการส่งเสริมสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมถึงมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งครูยังได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก (1959) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ และความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐนันท์ วิริยานาโชติ (2561) สมศักดิ์ ยางเปือก (2566) กมลทิพย์ ดีปินตา (2565) และอภิชาติ คงเพชร (2565) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอรินา (2021) และ จารเวอร์ (2021) ที่บ่งชี้ว่าแรงจูงใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้เรียน โดยครูที่มีแรงจูงใจจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ โอกาสในการพัฒนาตนเอง สะท้อนว่าความต้องการด้านแรงจูงใจของครูและสามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจ การยกย่องชมเชยและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมศักยภาพครู ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของกวีณา ขุนเศรษฐ์ (2566) กิตติ จิตต์รัตน์ (2563) อภิชาติ คงเพชร (2565) และมะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมากแต่ต่ำสุด จึงควรส่งเสริมบรรยากาศเปิดกว้าง เคารพความเห็นที่หลากหลาย และกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยแนวทางในการปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้ง พื้นที่นวัตกรรมทางความคิด หรือกิจกรรม สนุกหรือสนทนาเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอไอเดียใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน โดยไม่มีการตัดสินผิดถูก พร้อมทั้งจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็นดิจิทัลเพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ อันจะนำไปสู่การร่วมกันออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากแต่ต่ำสุด ผู้บริหารควรยกย่อง ชื่นชม ผลงานครูอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง โดยแนวทางในการปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบครูต้นแบบรายเดือนหรือการประกาศเกียรติคุณผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ของโรงเรียน และในการประชุมประจำเดือน เพื่อเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่น นอกจากนี้ควรแต่งตั้ง

คณะกรรมการเฉพาะกิจโดยให้ครูในระดับปฏิบัติการร่วมเป็นประธานหรือกรรมการในการตัดสินใจประเด็นสำคัญ เช่น การจัดสรรงบประมาณโครงการ หรือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและเพิ่มคุณค่าในตนเอง

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแนวทางในการปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan) ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือโค้ช ในการร่วมตั้งเป้าหมายความสำเร็จของครูแต่ละคน พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนผ่านการกระทำที่เป็นแบบอย่าง เช่น การร่วมสังเกตการสอนและให้คำแนะนำเชิงบวกด้วยหลักปิยวาจา เพื่อให้ครูเกิดพลังใจและเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองที่มีต่อความสำเร็จของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการกระตุ้นการใช้สติปัญญาของผู้บริหาร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการเรียนรู้ และรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อสะท้อนพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดของ แบส (1985) ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาผลกระทบของการเสริมสร้างการยอมรับนับถือในองค์กร เช่น ระบบการยกย่องชมเชยและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบริบทอื่นเพื่อเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย อีกทั้งควรพิจารณาตัวแปรแทรกซ้อน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ พร้อมทั้งพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ดีปินตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กวีณา ขุนเศรษฐ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์.

- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑล
ฉะบุรี.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จขององค์กรสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม
116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-27.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
นครพนม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก. (2567). อัตรากำลังจำนวน
โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราชญ์บุรี นครนายก. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราชญ์บุรี นครนายก.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -
2580*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครา ประเสริฐสิน. (2564). เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York:
The Free Press.
- Gyeltshen, L. (2019, May-August). Principals' Transformational Leadership Style
and Organizational Commitment of the Teachers' in Middle Secondary

- Schools of Bhutan: Quantitative Study. Educational Management and Innovation Journal. 2(2): 71-83.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Ibrahim, E. (2022, April). The Effect of Transformational Leadership Behaviours Among Public School Managers on Teachers' Self-Efficacy in Egypt. Egyptian Journals. 46(2): 149-196.
- Javorčíková, J. Vanderková, K. Ližbetinová, L. Lorincová, S. & Hitka, M. (2021). Teaching Performance of Slovak Primary School Teachers: Top Motivation Factors. Educ. Sci, 11(313), pp.1.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 1-55.
- Orina, J. Kiumi, J. and Githae, P. (2021). Determinants of teachers' motivation and professional development in public secondary schools in Kenya. International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 14(1), pp. 46-52.