

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3\*  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AFFECTING WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT TEACHERS  
UNDER SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

กนกพร แทนบุญ<sup>1</sup> นวรัตน์ ไวชมภู<sup>2</sup> และ ชณัฐ พรหมศรี<sup>3</sup>  
Kanokporn Taenboon<sup>1</sup> Navarat Waichompu<sup>2</sup> And Chanat Promsri<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup>มหาวิทยาลัยหาดใหญ่  
<sup>1-3</sup>Hatyai University, Thailand.  
Corresponding Author's Email: kanokporn.tae099@hu.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .967 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ .959 สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

\* Received 6 February 2025; Revised 14 February 2025; Accepted 18 February 2025

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.135 + 0.385^{***} X_1 - 0.233 X_2 + 0.585^{***} X_3 + 0.029 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.433^{***} X_1 - 0.269 X_2 + 0.681^{***} X_3 + 0.041 X_4$$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of transformational leadership of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the level of work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, and 4) to create a prediction equation for work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 129 government teachers in schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, determined using G\*Power Analysis and stratified random sampling based on school size, with random selection using Microsoft Excel. The research instrument was a questionnaire with an IOC of 1.00 for all items. The reliability coefficient was .967 for the transformational leadership questionnaire and .959 for the work motivation questionnaire. Statistics used included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression.

The research findings were as follows:

1) The overall level of transformational leadership of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. 2) The overall level of work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level. 3) There was a high positive correlation between transformational leadership of school administrators and work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. 4) The transformational leadership aspects of idealized influence and intellectual stimulation significantly affected work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The prediction equations for work motivation of government teachers under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 were:

$$\hat{Y} = 1.135 + 0.385^{***} X_1 - 0.233 X_2 + 0.585^{***} X_3 + 0.029 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.433^{***} X_1 - 0.269 X_2 + 0.681^{***} X_3 + 0.041 X_4$$

**Keywords:** transformational leadership, work motivation

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันส่งผลต่อความอยู่รอดหรือความก้าวหน้าขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทำงานแบบบูรณาการของปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น โดยบุคคลที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน คือ ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, น. 42)

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ (ฐานะรัตน์ จินรัตน์, 2561, น. 38-39) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายัน ปิติควร (2562, น. 23) กล่าวว่า แรงจูงใจเปรียบเหมือนพลังที่พร้อมที่จะออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร แต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน ฉะนั้นการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายแล้วนั้น จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญหรือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้บริหารที่สามารถสร้างและส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เหมาะสม ทำให้ครูมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยจะส่งผลให้ครูเกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มากขึ้น มีความพึงพอใจในงานและมีความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่ากับระดับสังกัดและต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2566, น. 15) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานของผู้บริหารไม่บรรลุผลตามที่คาดหวัง และในด้านครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนยังไม่ปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้สอดคล้องกับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีกลยุทธ์ด้านยกระดับคุณภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู เกียรติและสร้างขวัญกำลังใจในการบริหารจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567) จากสภาพปัญหาที่พบและการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจดังกล่าว อาจไม่ครอบคลุมในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการจูงใจที่ดี ผู้บริหารจึงจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลดีต่อตนเอง ผู้บริหาร และสถานศึกษาต่อไป

ดังนั้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน รวมถึงการปฏิบัติงาน การวางตัว สร้างความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธา ขวัญกำลังใจและที่สำคัญ คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครู

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\* Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 129 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเกณฑ์ สัดส่วนขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และทำการสุ่มโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประกอบด้วย 28 ข้อ

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 น. 99-100)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสม

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

5. คัดเลือกข้อคำถามที่มีผลคะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.50–1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และนำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทาง Google form จำนวน 129 ชุด และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 129 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 โดยหาความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งอ้างอิงแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 42-43)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งอ้างอิงแนวคิด Polit & Hungler (Polit & Hungler, 1999)

5. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter Methods

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.80	0.34	มากที่สุด
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.78	0.35	มากที่สุด
3	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.76	0.35	มากที่สุด
5	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.75	0.43	มากที่สุด
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.77</b>	<b>0.34</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ( $\bar{x} = 4.77$ ,  $SD = 0.34$ ) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 4.80$ ,  $SD = 0.34$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.78$ ,  $SD = 0.35$ ) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $\bar{x} = 4.76$ ,  $SD = 0.35$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.75$ ,  $SD = 0.34$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.81	0.32	มากที่สุด
2	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.83	0.31	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะของงาน	4.81	0.33	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.82	0.32	มากที่สุด

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{x}$	SD	ระดับ
5	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.65	0.37	มากที่สุด
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.79</b>	<b>0.30</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ( $\bar{x} = 4.79, SD = 0.30$ ) พิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.83, SD = 0.31$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.82, SD = 0.32$ ) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.81, SD = 0.32$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x} = 4.81, SD = 0.33$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{x} = 4.65, SD = 0.37$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

**ตารางที่ 3 แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู					
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>T</sub>
X <sub>1</sub>	.709**	.640**	.653**	.693**	.550**	.712**
X <sub>2</sub>	.739**	.673**	.646**	.705**	.565**	.732**
X <sub>3</sub>	.818**	.778**	.719**	.739**	.578**	.801**
X <sub>4</sub>	.786**	.701**	.647**	.709**	.526**	.801**
X <sub>T</sub>	<b>.818**</b>	<b>.747**</b>	<b>.712**</b>	<b>.761**</b>	<b>.593**</b>	<b>.800**</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .800\*\*

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression)

**ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.135	.239		4.755	.001
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.385	.108	.433	3.559	.001***
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	-.233	.135	-.269	-1.730	.086
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.585	.102	.681	5.761	.001***
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.029	.082	.041	.350	.727
R = .829 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> = .687, Adj. R <sup>2</sup> = .677, df = 4, S.E. <sub>est</sub> = .17238					

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = .433,  $p < .001$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H<sub>1a</sub>

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = -.269,  $p > .05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H<sub>1b</sub>

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = .681,  $p < .001$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H<sub>1c</sub>

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $Beta = .041, p > .05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_{1d}$

ทั้งนี้ตัวแปรพยากรณ์ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_3$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) มีประสิทธิภาพร่วมกันกับตัวแปรเกณฑ์ และอธิบายตัวแปรเกณฑ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เท่ากับ 68.70 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.135 + 0.385^{***} X_1 - 0.233 X_2 + 0.585^{***} X_3 + 0.029 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.433^{***} X_1 - 0.269 X_2 + 0.681^{***} X_3 + 0.041 X_4$$

## อภิปรายผล

2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่โดดเด่น โดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารและทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องแนวคิดของ Bass (1985) ที่ให้ความเห็นว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง นำเคารพนับถือ และสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา พรัดขำ (2565, น. 125) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการวิจัยของ วุฒินันท์ โพพะดา (2564, น. 118) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายกลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นผู้



ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ส่วนใหญ่มีความสุขและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน ทั้งยังรู้สึกพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่ง เนื่องจากได้รับการโอกาสและการสนับสนุนในการพัฒนาในวิชาชีพครู เช่น การเลื่อนวิทยฐานะเงินเดือนที่สูงขึ้นรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา (2564, น. 120) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับการศึกษาของวันทนี ยอดยิ่ง (2561, น. บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธารัตน์ บุชบา (2560, น. 88) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล สอนใหม่ (2563, น. 86) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู

และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงาน ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการประพฤติปฏิบัติในทางที่ดี และเป็นที่เคารพรักศรัทธาของผู้ร่วมงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีคุณสมบัติดังกล่าว จะส่งผลดีต่อสถานศึกษาในหลายด้านและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทธนา ชุมปัญญา (2563, น. 149) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูวิศ สิงสิตา (2564, น. 116) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 99.30

2.4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จะส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง ตั้งคำถามที่ท้าทายชวนให้คิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ ชื่นอารมณ (2562, น.120) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 และสอดคล้องกับบงกชรัตน์ เจริญทวี (2560, น. 33) ได้ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นปัญญา คือ การกระตุ้น ให้ผู้ตามใช้ปัญญา ความคิด โดยผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่า ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยม ความเชื่อและความคาดหวังของตนเองของผู้นำและขององค์กร นอกจากนั้นผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเองพัฒนาตนเองในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์แรงจูงใจ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.135 + 0.385^{***} X_1 - 0.233 X_2 + 0.585^{***} X_3 + 0.029 X_4$$

$$\hat{Z} = 0.433^{***} X_1 - 0.269 X_2 + 0.681^{***} X_3 + 0.041 X_4$$

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่กล่าวมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อนำ ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องในการบริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนั้นจึงควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาดังกล่าวเป็นตัวแปรพยากรณ์ เพื่อส่งเสริมและหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ด้าน
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานใน สถานศึกษาร่วมกัน
4. ควรนำสมการพยากรณ์ไปใช้ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ในการคาดการณ์ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจกับด้านอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาใน สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- บงกชรัตน์ เจริญทวี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พนารัตน์ ชื่นอารมณ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภูวิศ สิงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ



- ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชพล สอนใหม่. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันที ยอดยง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. 15(29) : 146.
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มนาสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สายัน ปิติควร. (2562). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมพอร์ตแอนด์ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมบุรี.
- สุดารัตน์ บุชบา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤชดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2566). รายงานการวิเคราะห์และสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565. สงขลา: กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สงขลา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.

กรุงเทพมหานคร: พรึททวณกรฟพค จ้งก้ด.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.

Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods* (6th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.