ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

นิษรา พรสุริวงษ์
Nissara Pronsurivong
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Educational Administration Faculty of Education North Bangkok University
*Corresponding author E-mail: Nissara.pr@northbkk.ac.th

Received: 22 August 2026 Revised: 1 September 2026 Accepted: 7 September 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 329 คน ที่มาจากการใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สถิติการถดถอยแบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.25 ,S.D.=.341) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32 ,S.D.= 0.254) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (rxty= 0.876) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยทั้ง 4 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 79.70

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research consists purposes were 1. to examine the level of transformational leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 2. to investigate the level of teachers' work motivation under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 3. to examine the relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 and 4. to investigate the influence of school administrators' transformational leadership on teachers' work motivation under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 329 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was determined using Taro Yamane's (1973) formula, and participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) the overall level of transformational leadership among school administrators was high ($\bar{x}$= 4.25, S.D. =.341) 2) the overall level of teachers' work motivation was high ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.254) 3) there was a strong positive correlation between school administrators' transformational leadership and teachers' work motivation (r_{xty}=0.876), which was statistically significant at the .01 level and 4) four dimensions of school administrators' transformational leadership individualized consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation and idealized influence were identified as predictors of teachers' work motivation. Collectively, these four dimensions accounted for 79.70% of the variance in teachers' work motivation.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrators, Teachers' Work Motivation

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการของทุกภาคส่วน ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่กับการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานขององค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งพัฒนาประเทศภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ ครอบคลุมด้านความมั่นคง การสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเสมอภาคทางสังคม การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่

แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศอย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมนวัตกรรม และยกระดับศักยภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม บริหารการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร พัฒนานวัตกรรม และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพร้อมพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ สร้างนวัตกรรม และอุทิศตนต่อวิชาชีพ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัด 102 โรงเรียน ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน อำเภอคลองหลวง 33 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน โดยแต่ละสถานศึกษามีบริบทและความแตกต่างด้านทรัพยากร บุคลากร และสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในสังกัดยังเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการปรับตัวสู่ดิจิทัล การยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะครู การบริหารทรัพยากรที่มีข้อจำกัด และการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568) การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถรับมือกับความท้าทายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้ เหมวรรณ นิธิวรการ, ภารดี อนันต์นาวี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2568) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสร้างวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ การมีส่วนร่วม การยอมรับ และการพัฒนาวิชาชีพ ช่วยเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย

วางแผน และพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญทางการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์การ อภิชาติ คงเพชร (2565) อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายร่วมและแรงจูงใจภายในเพื่อประโยชน์ขององค์การ ขณะที่อัษฎา ศรีล้านมี และคณะ (2566) เน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาผู้ตามสู่การเป็นผู้นำในอนาคต เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการและพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้อิทธิพล วิสัยทัศน์ และแรงบันดาลใจในการยกระดับความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และศักยภาพของผู้ตาม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานเหนือความคาดหวัง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้สามารถปรับตัว สร้างนวัตกรรม และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ต่อมา สุพรรษา บุญภูมิ และนิยดา เปี่ยมพืชชนะ (2565) อธิบายว่าแรงจูงใจประกอบด้วยแรงขับทางกายและความต้องการทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการหรือพลังผลักดันจากปัจจัยภายในและภายนอกบุคคลที่ทำหน้าที่กระตุ้น ชี้นำ และรักษาพฤติกรรมให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์การ โดยครอบคลุมความต้องการ ความคาดหวัง ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า ตลอดจนสิ่งจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,849 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = .60-1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยนำแบบสอบถามไปสอบถามครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1จำนวน 329 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัยเพื่อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ แล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.27	0.404	มาก
2. ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.406	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.26	0.407	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.319	มาก
รวม	**4.26**	**0.341**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.25, S.D. = .341) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.27, S.D. = .404) รองลงมา คือ ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.26, S.D.= 0.406) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.23, S.D. =. 319) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	**4.26**	**0.356**	**มาก**
ด้านความสำเร็จของงาน	4.30	0.395	มาก
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.23	0.410	มาก
ด้านลักษณะของงาน	4.30	0.365	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.387	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.26	0.363	มาก
ปัจจัยจูงใจ	**4.37**	**0.266**	**มาก**
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	4.33	.355	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.41	.284	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.42	.414	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.36	.456	มาก
รวม	**4.32**	**0.254**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D. = 0.254) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.37,S.D.= 0.266) รองลงมาคือ ด้าน ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.26, S.D. = 0.356) เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.26 ,S.D.= 0.356) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.30,S.D.= 0.365) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.30, S.D. = 0.395) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.23, S.D. =0.410) ตามลำดับ

2) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.37, S.D.= 0.266) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.43, S.D. = .748) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.36, S.D.= .774) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านนโยบายและการบริหารขององค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.33, S.D. = 0.355) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ผลการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_t	Y_t
X_1	1.000					
X_2	0.609**	1.000				
X_3	0.634**	0.898**	1.000			
X_4	0.542**	0.859**	0.773**	1.000		
X_t	0.793**	0.946**	0.933**	0.880**	1.000	
Y_t	0.608**	0.864**	0.808**	0.846**	0.876**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (rxty= 0.876) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) (r = 0.864) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) (r = .846) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) (r = .808) และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) (r = 0.608) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง จะมีแนวโน้มส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

4. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ที่ดีของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*			Collinearity Statistics	
	b	SEb	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.257	0.115		2.230*	0.026	0.125	7.973
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.321	0.056	0.366	5.752*	0.000	0.261	3.824
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.430	0.049	0.385	8.730*	0.000	0.589	1.699
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.090	0.026	0.102	3.461*	0.001	0.182	5.508
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.102	0.046	0.117	2.216*	0.027	0.125	7.973
R = .894[d] R Square=.799 Adjusted R^2 = .7970 SE = .160 F=392.686** Sig = .000e							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.125 –0.589 ซึ่งมากกว่า 0.10 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.699–5.508 ซึ่งต่ำกว่า 10.00 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) จึงสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) (β = .385) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) (β = .366) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) (β = .117) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) (β = .102) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .894 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 79.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .160 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y=0.257+0.321X_2+0.430X_4+0.090X_1+0.102X_3$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY=0.366X_2+0.385X_4+0.102X_1+0.117X_3$

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของการปฏิรูปการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการ

บริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูรับรู้ว่าผู้บริหารมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธชาต นาห่อม และธดา สิทธิ์ธาดา (2567), เหมวรรณ นิธิวรการ, ภารดี อนันต์นาวี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2568) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับเหมวรรณ นิธิวรการ, ภารดี อนันต์นาวี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2568) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ครูก็มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการทำงาน

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 79.70 (R^2 = .797) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมขององค์กร ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการพัฒนาศักยภาพครูเป็นรายบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบทางวิชาการ หรือองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในรูปแบบ TLM Model (Transformational Leadership and Teacher Motivation Model) ซึ่งอธิบายกลไกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีค่า R = .894 และ R^2 = .797 สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจได้ร้อยละ 79.70 และองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยจึงสังเคราะห์เป็น TLM Model โดยกำหนดให้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจเป็นกลไกหลัก (Key Drivers) ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครู ขณะที่ การกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นกลไกสนับสนุน (Supporting Drivers) ซึ่งช่วยเสริมความเข้มแข็งและความต่อเนื่องของแรงจูงใจ ทั้งนี้ โมเดลเชื่อมโยงกับแนวคิดสองปัจจัยของ Herzberg โดยการส่งเสริมแรงจูงใจควรครอบคลุมทั้ง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนั้น TLM Model จึงเสนอแนวทางการบริหารที่มุ่ง เข้าใจและพัฒนาครูเป็นรายบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อยกระดับแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิผลของสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด (β = .385) โดยควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูเป็นรายบุคคล มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมา (β = .366) โดยควรสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษาให้ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจครูอย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ความผูกพันต่อองค์กร และมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรกำหนดนโยบายและจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการอบรม การโค้ช (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม การยอมรับ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนางาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสร้างระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

ยุทธชาต นาห่อม และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, *9*(3), 2371-2384.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2568, จาก https://www.thaischool.in.th/pdf/13.

เหมวรรณ นิธิวรการ, ภารดี อนันต์นาวี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, *11*(2), 99–113.

สุพรรษา บุญภูมิ และนิยดา เปี่ยมพืชชนะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารพุทธการศึกษาและวิจัย*, *8*(1), 204-216.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

อัษฎา ศรีล้านมี และคณะ. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร: สกลนคร.

Taro Yamane (1973). *Statistic: An introductory and lysis.* (2th ed.). New York: Harpar and row.