

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' WORK MOTIVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTES
UNDER THE CENTRAL AGRICULTURAL VOCATIONAL INSTITUTES

พัชรารณ วาริศรี¹, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ², ปฐมพร อินทรางกูร ณ ออยุธยา³
และ วิเชียร อินทรสมพันธ์⁴

Pacharaporn Wareesri¹, Supattarasak Khumsamar², Patomporn Indrangkura na Ayudhya³
and Wichian Intarasompun⁴

¹⁻³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

¹⁻³Graduate School, Thonburi University, Thailand

⁴คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁴Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: patcharaporn.kn@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 8 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

Citation:



* พัชรารณ วาริศรี, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ปฐมพร อินทรางกูร ณ ออยุธยา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2569).
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1585-1602.

Pacharaporn Wareesri, Supattarasak Khumsamar, Patomporn Indrangkura na Ayudhya and Wichian
Intarasompun. Transformational Leadership Of Administrators Affecting Teachers' Work Motivation In

Educational Institutes Under The Central Agricultural Vocational Institutes.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1585-1602;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X1) สามารถทำนายแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคกลาง ได้ร้อยละ 71.80 ($R^2 = 0.851$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes, (2) to study the level of work motivation of teachers in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes, and (3) to examine the transformational leadership of administrators that affects teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes. The sample consisted of administrators and teachers in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes in the academic year 2024, totaling 200 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistical software with frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that (1) the overall transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes was at the highest level. By detail, the highest mean was in idealized influence, followed by inspirational motivation and intellectual stimulation. The lowest mean was in individualized consideration. (2) Teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes was also at the highest level. In detail, the highest mean was in the nature of the work performed, followed by recognition, career advancement, and responsibility. The lowest mean was in achievement. (3) Transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes significantly affected teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institute at the .05 level ($r = 0.851$).

Keywords: Transformational leadership, Teachers' work motivation, Central Agricultural Vocational Institutes

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต ส่งผลให้การบริหารจัดการภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการตอบสนองนโยบายของประเทศ การบริหารงานในยุคนี้จึงต้องมีความคล่องตัว มีกลไกการตรวจสอบคุณภาพ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าภายใต้มาตรฐานการบริการที่สูงขึ้น ผู้นำองค์กรจึงกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงมาตรฐานและยกระดับโครงสร้างทางความคิดของบุคลากร เพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในฐานะผู้นำการเรียนรู้และผู้นำด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้นำต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคลากร (สุดารัตน์ บุชบา, 2560; พนมภรณ์ ศรีโคตร, 2562) เพื่อยกระดับความมุ่งมั่นของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความคาดหวังปกติ นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายของส่วนรวม (รุ่งนภา จันทรีลี, 2562) โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (สุกรี สूरคำแหง, 2563)

นอกจากภาวะผู้นำแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา หากองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการได้ จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่จำแนกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหางานโดยตรง เช่น ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561) หากผู้บริหารสามารถบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในทางตรงกันข้าม หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมและขาดการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง ด้วยเหตุความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษางานวิจัยนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบประเด็นสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่สามารถนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเป้าหมายของงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยการร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน จากแนวคิดของเบสและอวลีโอ กล่าวว่า ภาวะผู้นำดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในบริบทของสถานศึกษา ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ด้วยการเป็นแบบอย่างที่น่าเลื่อมใส การสร้างแรงบันดาลใจด้วย

วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบด้วยปัญญา และการใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานให้เหมือนบุคคลในครอบครัว จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและตอบสนองความต้องการความสำเร็จของครู ทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในการกิจและมองข้ามประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม (Bass and Avolio, 1994)

ด้านแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการที่มาจากพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นขององค์กรแล้วก็เกิด พฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือมุ่งหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศพบว่ามีความสอดคล้องกันในเชิงประจักษ์อย่างชัดเจนในด้าน "ทิศทางของความสัมพันธ์" โดยงานวิจัยของ สุดารัตน์ บุชบา (2560) และ รัชพล สอนใหม่ (2563) ต่างยืนยันตรงกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ว่าที่ร้อยตรี อภินันท์ โกช่วย (2563) ที่ระบุค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.823 ภาพสะท้อนที่เหมือนกันนี้แสดงให้เห็นว่า ในบริบทสังคมไทย พฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นการสร้างอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ คือกลไกสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความทุ่มเทและตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญอย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในระดับองค์ประกอบย่อย จะพบ "จุดเหมือนเชิงพฤติกรรม" ที่น่าสนใจ คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ ทั้งของ ปฐมาพันธ์ หันจางสิทธิ์ (2561) และ ทศนิ ไชยจิตร (2564) ต่างพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยมีจุดแข็งร่วมกันในด้าน "การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล" และ "การสร้างแรงบันดาลใจ" ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการบริหารที่เน้นการดูแลและเข้าถึงความต้องการของครูเป็นรายบุคคล แต่ในขณะเดียวกัน งานวิจัยเหล่านี้ก็กลับพบ "จุดอ่อนร่วม" ที่เหมือนกันอย่างน่าตกใจ คือ ด้าน "การกระตุ้นทางปัญญา" มักมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในทุกการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบหรือใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ยังเป็นช่องว่างที่รอการพัฒนาในระบบบริหารสถานศึกษา

มอร์แกน และคณะ (2012) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อหลักการ ในการใช้ ICT ในโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมิได้เป็นเพียงเรื่องของทักษะการบริหารจัดการ บุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ภายในสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนมีจุดเริ่มต้นสำคัญมาจากบทบาทของตัวผู้บริหารเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถทางคอมพิวเตอร์และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับทักษะส่วนบุคคล แต่ยังส่งอิทธิพลโดยตรงต่อการแสดงออกถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยี

อามานและคณะ (2016) ศึกษาวิเคราะห์ผลของความสามารถของหัวหน้างาน โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนต่อแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยมิติสำคัญ 5 ด้าน อันได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และความสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อการประเมินผล และบุคลิกภาพทางสังคมนั้น ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครู

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกุญแจสำคัญในการปลุกเร้าแรงจูงใจของครู ผู้วิจัยจึงนำข้อสรุปนี้มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามวิทยาลัยของ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง มีจำนวน 10 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 381 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และครู 357 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ปีการศึกษา 2567 ศึกษาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, pp. 607-610, อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2567 หน้า 124) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการเทียบสัดส่วนจากกลุ่มประชากรในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อความทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.835 ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.805 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.855

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง แต่ละแห่งด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)
3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

เกษตรภาคกลาง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.80	0.40	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.79	0.41	มากที่สุด	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.76	0.43	มากที่สุด	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.74	0.45	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.77	0.42	มากที่สุด	

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.72	0.47	มากที่สุด	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.85	0.36	มากที่สุด	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.86	0.35	มากที่สุด	1
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.74	0.45	มากที่สุด	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	4.81	0.39	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.79	0.41	มากที่สุด	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.037 -0.536 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{tt}
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	-	0.295*	0.037*	0.416*	-
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	-	-	0.375*	0.536*	-
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	-	-	-	0.473*	-
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	-	-	-	-	-
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	0.274*	0.278*	0.736*	0.674*	0.722*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Stepwise multiple regression analysis) สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.723 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R²_{adj}) เท่ากับ 0.718 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 2.645 ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ร้อยละ 72.30 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² _{adj}	R ² _{change}	SE _{est.}	F _{change}	P
1.	X3	.736	.542	.540	.542	3.378	234.232*	.000
2.	X3, X4	.824	.678	.675	.137	2.837	89.663*	.000
3.	X3, X4,X2	.843	.710	.706	.032	2.700	21.600*	.000
4.	X3,X4,X2,X1	.851	.723	.718	.013	2.645	9.178*	.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู และสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในงานมากกว่าการดูแลรายบุคคลเป็นกรณีๆ ไป ซึ่งผลนี้จึงสะท้อนถึงข้อจำกัดของมิติ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” ที่ได้ค่าต่ำกว่ามิติอื่น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็น “ผู้สร้างสะพาน” โดยใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ (McClelland, 1985) เพื่อโน้มน้าวให้ครูและคนในชุมชนเห็นเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะเปลี่ยนจาก “ภาระงาน” ให้กลายเป็น “ภารกิจร่วม” อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว” ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้มิติด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลถูกประเมินค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรี อภินันท์ โกช่วย (2563 : 59) ที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างในการบริหารจัดการระหว่างโรงเรียนเมืองและโรงเรียนพื้นที่สูง ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ

นับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลางให้ความสำคัญกับ “ลักษณะของงาน” ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของตน เพราะงานด้านการสอนและการฝึกทักษะอาชีพสามารถแสดงศักยภาพได้ตรงตามที่คาดหวัง อีกทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยังเป็นแรงเสริมที่ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ “ด้านความสำเร็จในการทำงาน” อยู่ในระดับต่ำสุด อาจสะท้อนว่าครูยังประเมินความสำเร็จเชิงรูปธรรมจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือความก้าวหน้าในสายงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีปัจจัยแวดล้อมหลายด้านที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก แรงจูงใจของครูได้รับอิทธิพลจากทั้งแรงจูงใจภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 72.30 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจ ทั้งในมิติการคิดวิเคราะห์เชิงปัญญา การได้รับแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การได้รับการยอมรับในฐานะปัจเจกบุคคล และการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือของผู้บริหารในเชิงอุดมการณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทุ่มเทและพัฒนางาน การสอนของครูอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเป็นทั้งผู้ชี้แนะ ผู้สนับสนุน และผู้สร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้ครูมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Bass และ Avolio (1994, อ้างถึงในสุกรี สุระคำแหง, 2563 : 50-57) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ล้วนมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของครูตาม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนำมาซึ่งการเกิดแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ครูมีความรู้สึกมั่นใจปลอดภัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นเมื่ออยู่ในสถานศึกษาที่มีผู้นำที่มีอุดมการณ์ชัดเจน มั่นใจที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาศสมัยใหม่ เกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันองค์ความรู้ด้านการเกษตรระหว่างกันในห้องครู ที่สำคัญครูและบุคลากรเกิดความรักสามัคคีและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของส่วนรวมมากขึ้น

1. ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่างมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของครูทั้งสิ้น ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกศรัทธา ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้งที่มาจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจากกลุ่มตัวอย่างอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ฉะนั้น ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษาต่อไป คือเมื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยต่อไป คือการค้นหาเทคนิค วิธีการ หรือที่เรียกว่ากลยุทธ์ (Strategy) เพื่อที่จะได้นำข้อค้นพบไปใช้พัฒนาสถานศึกษาและหน่วยงานอาชีวศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2567). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ทัศนีย์ ไชยจิตร. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. ใน *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 5(1), 109-110.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2565). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระวารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปฐมพันธ์ หันจางสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. ใน *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร* 7. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รุ่งนภา จันท์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุดารัตน์ บุชบา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤทธิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิรักษ์ โกษะโยธิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- Armana, Syamsul Bachri Thalibb, and Darman Mandac. “The effect of school Supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International journal of environmental & science education* 11, 15 (2016), 7309.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Mojgan Afshari, Kamariah Abu Bakar, Wong Su Luan and Saedah Siraj. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools. *tojet: The Turkish Online Journal of Educational Technology* 11,4.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 - 610.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.