

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา

The Relationship between Transformational Leadership and Teachers' Work
Motivation at the Child Development Center under the Local Administrative
Organization in Mueang District, Songkhla Province

ศิริภัสสร จินตนา

Siraphatsorn Chintana

นิรันดร์ จุลทรัพย์

Nirun Junsap

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา

Teacher, Khao Rup Chang Municipality

E-mail: sirapassorn.chi085@hu.ac.th



Received: 18 April 2025; Revised: 18 December 2025; Accepted: 20 December 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 73 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.667 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4.แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้าง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู
ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

This research aimed to study (1) transformational leadership of school administrators, (2) teachers' motivation, (3) the relationship between transformational leadership and teachers' motivation, and (4) guidelines for developing transformational leadership and motivation of teachers in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province. The sample consisted of 73 teachers at the early childhood development center. Key informants included 6 school administrators with experience in school administration. The research instruments were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and content analysis. The research results were summarized as follows:

1) The overall transformational leadership of school administrators in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, was at a high level ($\bar{x}=4.10$). 2. The overall motivation of teachers in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, was at a high level ($\bar{x}=4.00$). 3. The overall relationship between transformational leadership and teacher motivation in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, showed a moderate positive correlation with a correlation coefficient (r) of 0.667, statistically significant at the .01 level. 4. Guidelines for improving the relationship between transformational leadership and teacher motivation in early childhood development centers under local administrative organizations in Mueang District, Songkhla Province, indicated that good administrators demonstrate sincerity and commitment, build charisma and pride in shared achievements, have a clear vision, are responsible and compassionate towards teachers, promote trust and teacher participation in decision-making, create achievement motivation and inspiration for teachers, and promote skill development and opportunities for teacher growth. Accept and support diversity, create a safe work environment, and listen to teachers' opinions.

Keywords: Transformational leadership, Teachers' work motivation, Child Development Center

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่เป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เท่าเทียมกับอริยะประเทศ ซึ่งการที่จะพัฒนาการศึกษา ต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างถ่องแท้ จึงจะกำหนดทิศทางพัฒนา ได้ตรงเป้าหมาย และบรรลุ ผลสำเร็จได้ในเวลาไม่นานและบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันหากไม่เข้าใจเป้าหมาย อย่างลึกซึ้งและไม่มีทิศทาง การพัฒนาที่ชัดเจนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในเวลาที่กำหนด (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2561) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน เป็นการดำเนินชีวิตในโลก อีกทั้งความก้าวหน้าในสังคม ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาให้เท่าทันในยุคศตวรรษที่ 21 จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ทำให้ ผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบัน ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร ให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีกลยุทธ์ในการวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าทันสมัยและเป็นที่ยอมรับในสังคมยุคศตวรรษ 21 โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นและคอยส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กร ในทุกระดับสามารถนำมาตรฐานการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่ดี ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม เลื่อมใสศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามจะประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมให้เห็นกระบวนการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ซึ่ง วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนา 4 ศักยภาพ ขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม รวมถึงเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ในตระหนักในการกิจและวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่สูงกว่าปกติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะการที่บุคคลจะกระทำการกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่ามีความเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี มีความภาคภูมิใจในองค์กร และอาชีพที่ทำอยู่สิ่งจูงใจนั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ใส่ใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้นำที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร

ได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory, 1959 อ้างถึงใน รุ่งนภา บังคลัน, 2559 น. 22-26) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าผู้บริหารตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแล้วจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ หากหน่วยงานใด ขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะไม่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและทำงานไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และการนำไปประกอบการบริหารเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนพัฒนาตนเองด้วยการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนเพื่อให้การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา
- 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ประชากร คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 90 คน จาก 14 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีการศึกษา 2567 (สำนักงานเทศบาลนครสงขลา, สำนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง, สำนักงานเทศบาลตำบลพะวง, 2567)

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน จาก 14 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3) ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ท่าน มีคุณสมบัติดังนี้
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือรักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน รวม 6 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคน จะต้องมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ ของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Hussey,J and Hussey,R.,1997) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Hussey,J and Hussey,R.,1997) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีข้อความเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 25 ข้อและตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ซึ่งแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งหมด 25 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผ่านความเห็นชอบของกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และนำไปทดลองสัมภาษณ์ภาคสนามเพื่อปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารการสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลขอรับแบบสอบถามจากทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 73 ฉบับ4) เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 3 คน และรักษาการผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้การนัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์ และได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ด้านการสร้างบารมี	4.25	.45	มากที่สุด	1
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	.51	มาก	2
3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.96	.56	มาก	4
4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.05	.58	มาก	3
รวม	4.10	.44	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.15$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.21	.39	มากที่สุด	2
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.89	.56	มาก	4
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.52	มาก	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.36	.38	มากที่สุด	1
5	ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.61	.54	มาก	5
	รวม	4.00	.35	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.36$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.21$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.95$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{XY}=0.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู					รวม
	ด้านความสำราญ	ด้านการยอมรับ	ด้านลักษณะงาน	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความก้าวหน้า	
	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y)
ด้านการสร้างบารมี (X1)	.441**	.361**	.347**	.105	.436**	.479**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	.309**	.403**	.456**	.075	.585**	.536**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3)	.394**	.440**	.460**	.129	.589**	.581**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	.542**	.450**	.537**	.049	.612**	.631**
ภาพรวม (X)	.503**	.494**	.541**	.105	.666**	.667**

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ในระดับปานกลาง ($r = .667$)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่างๆและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา อนึ่ง ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกรี สุระคำแหง (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู การสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและมีบุคลากรจำนวนน้อยซึ่งภาระหน้าที่เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษา ของ อภินันท์ โกช่วย (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .667$) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้า (Y_5) มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_4y_5} = .612$) รองลงมา ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้า (Y_5) โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_3y_5} = .589$) รองลงมาลำดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้า (Y_5) โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_2y_5} = .585$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสำเร็จ (Y_1) น้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{x_4y_1} = .542$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.386

4) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มอบหมายงานและตั้งโจทย์ให้ครูแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีครูจำนวนน้อยด้วยภาระหน้าที่งานมีมาก ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบ ใช้คนให้ถูกกับงาน มอบหมายภาระหน้าที่งานตามความสามารถ และความถนัดของครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผนในการทำงานชัดเจน มีการติดตามงานด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพเพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีการยกย่อง ชมเชย มีรางวัลเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุป

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดและส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ($r_{xy} = .667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มอบหมายงานและตั้งโจทย์ให้ครูแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาและแก้ไข เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารสถานศึกษามีกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และผู้บริหารสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า ครูผู้สอนควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามระบบคุณธรรมและยุติธรรม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน สถานศึกษาควรมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรสนับสนุนครูผู้สอนให้

ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เมื่อครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งจนเป็นที่ประจักษ์ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

1.3) แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้บริหารที่ดีแสดงความจริงใจและมุ่งมั่น สร้างบารมีและความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ชัดเจน รับผิดชอบและเมตตาครู ส่งเสริมความไว้วางใจและให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจให้ครู ด้วยการเคารพและเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสในการเติบโตของครู กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร ยอมรับและสนับสนุนความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและรับฟังความคิดเห็นของครู และเมื่อครูมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ครูมีศักยภาพ ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพต่อไป

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา แม่บ้าน ภารโรง เป็นต้น จะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงประจักษ์ และการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอนที่ดีขึ้นในระยะยาว

2.2) ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพเทียบเท่าโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิรักษ์ โกชวย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอม
บึง.

อรสา เพชรน้อย. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.

Bass, B., Waldman, D., Avolio, B., and Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and The
Falling Dominoes Effect. Group and Organization Studies. 12(1), 73-87.