Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1

Thanomjit Phatlom and Navarat Waichomphu
Master of Education Student, Educational Administration Program, Hatyai University, Thailand
Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand
E-mail: thanomjitphatlom90@gmail.com, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0001-6264-0914
E-mail: navarat.wa@hu.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0002-8616-1122
Received 25/03/2026 Revised 19/04/2026 Accepted 25/05/2026

Abstract

Background and Aims: In an era of rapid educational change, school administrators need to possess transformational leadership to develop their organizations in line with evolving situations. Such leadership plays a crucial role in motivating teachers to perform effectively and leads to the success of educational institutions. This research aimed to 1) study the level of transformational leadership of school administrators in schools under the Primary Educational Service Area Office Trang 1. 2) examine the level of teachers' work motivation in schools under the Primary Educational Service Area Office Trang 1. and 3) investigate the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation in schools under the Primary Educational Service Area Office Trang 1.

Methodology: The sample consisted of 115 participants determined using the G*Power Analysis program. The samples were selected through stratified random sampling based on the proportion of school sizes, followed by simple random sampling using a lottery method without replacement. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The content validity ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient (Cronbach's Alpha) was .992. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using Pearson's correlation coefficient to examine the relationship between the two variables.

Results: The results revealed that the overall level of transformational leadership of school administrators in schools under the Primary Educational Service Area Office Trang 1 was at the highest level. Similarly, the overall level of teachers' work motivation in schools under the Primary Educational Service Area Office Trang 1 was also at the highest level. The results of the correlation analysis showed that the transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation had a positive relationship at a moderate level.

Conclusion: Transformational leadership of school administrators, both overall and by aspect, was found at the highest level in all dimensions. The highest mean scores were in idealized

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

influence (charisma) and inspirational motivation, followed by intellectual stimulation and individualized consideration, respectively. Teachers' work motivation, overall, was also at the highest level. The aspects with the highest mean scores were responsibility, achievement, and recognition, while working conditions and salary/compensation were at a high level. Furthermore, transformational leadership of school administrators was positively correlated with teachers' work motivation at a moderate level. Intellectual stimulation and individualized consideration showed moderate correlations, whereas idealized influence and inspirational motivation showed relatively low correlations. In conclusion, transformational leadership of administrators contributes to enhancing teachers' work motivation to a certain extent and is an important factor in improving the effectiveness of school administration.

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation; Trang Primary Educational Service Area Office 1

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: **https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937**

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ถนอมจิต พัดลม และนวรัตน์ ไวชมภู
นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในยุคที่การศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ ภาวะผู้นำมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามเกณฑ์สัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าความสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .992 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

ผลการวิจัย: พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

สรุปผล: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการสร้างบารมีและด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสร้างบารมีและด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำภาวะผู้นำการ

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับหนึ่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐ หรือของภาคเอกชน ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด ก็คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ เพราะความต้องการของบุคลากรในแต่ละองค์กร ตลอดจนผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะบริหารงานขององค์กรให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาการทำงานและสามารถทำให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชากับบุคลากรจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเกิดผลสำเร็จและมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าบุคคลนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ บุคคลคนนั้นก็มักจะหดหู่เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงานในองค์กร ก็เช่นเดียวกัน ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รักงานและอยากจะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน การปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามแรงจูงใจจะทำให้คนมีพลัง มีความหวังและมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการงานด้วย (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ, 2562, น.7)

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโดยจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การจูงใจแบบการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน, 2560, น.72) ปัจจัยสนับสนุนในการกระตุ้นบุคลากรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจากเงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือและอื่น ๆ การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งสามารถที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (อุทุมพร มะโนคำ, 2562, น.3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการ

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ปฏิบัติงานของครูอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับการวางแผนปรับปรุง พัฒนาผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ปารวัณ รัตนทองคง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2562, น. 753 - 754) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถให้คำแนะนำแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความศรัทธา และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์กรที่ดี

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 113) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตะหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กลุ่มและองค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกเป็นชื่อย่อได้ว่า “สี่ไอ” (Four I’s) ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, น.32) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ
   - 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
   - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
   - 1.3 ด้านลักษณะงาน
   - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
   - 1.5 ด้านความเจริญก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน
   - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
   - 2.2 ด้านปกครองบังคับบัญชา

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

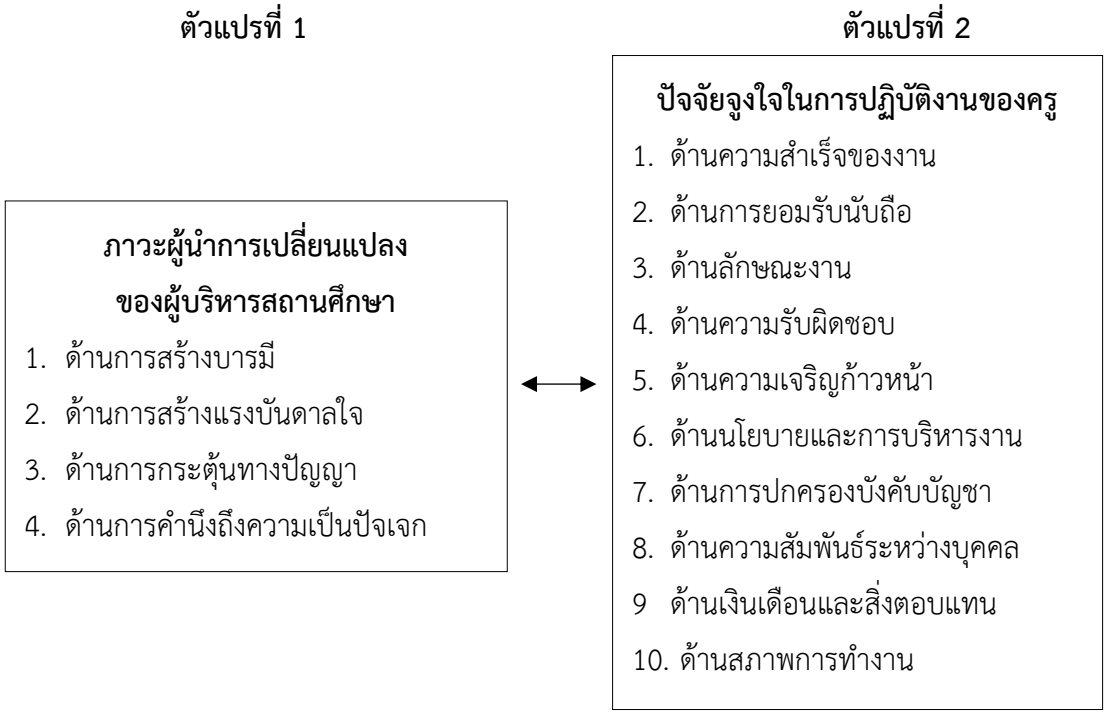
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

2.3 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,574 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 คำนวณโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul, Erdfelder, Lang and Buchner, 2007) ใช้ Test Family เลือก Exact, Statistical test เลือก Correlation: Bivarate normal model เลือก Type of power analysis เป็น A priori: Compute required sample size-given α, power, and effect size เลือก One tail, Correlation pH1 = 0.3 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนของขนาด

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

สถานศึกษา (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Non-replacement sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่ทำการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 96)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้แก่ข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยได้รับการตอบกลับจำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ ตัวแปรเป็นตัวแปรต่อเนื่องระดับอันตรภาคชั้นขึ้นไป ข้อมูลมีการกระจายปกติ (Skewness และ Kurtosis อยู่ในช่วง ±2) และตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (พิจารณาจาก Scatter Plot)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ดังตารางที่ 1

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างบารมี	4.75	.34	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.75	.36	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.74	.38	มากที่สุด
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.70	.40	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.74**	**.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74 SD = .33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X}$ = 4.75 SD = .34) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.75 SD = .36) 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 4.74 SD = .38) 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.70 SD = .40) ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ	4.81	.27	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จของงาน	4.80	.27	มากที่สุด
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.78	.31	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะงาน	4.78	.29	มากที่สุด
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.78	.32	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.68	.38	มากที่สุด
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.67	.39	มากที่สุด
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.61	.47	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.47	.43	มาก
10.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.98	.46	มาก
ภาพรวม	**4.64**	**.24**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64 SD = .24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.81 SD = .27) 2) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.80 SD = .27) 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.78 SD = .31) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.78 SD = .29) และ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.78 SD = .32) ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.47 SD = .43) 2) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.98 SD = .46) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู										
	(y1)	(y2)	(y3)	(y4)	(y5)	(y6)	(y7)	(y8)	(y9)	(y10)	Y_T
(X1)	.191*	.423**	.324**	.094	.498**	.430**	.398**	.343**	.142	.138	**.437****
(X2)	.261**	.442**	.342**	.190*	.529**	.466**	.427**	.322**	.251**	.149	**.493****
(X3)	.179	.393**	.375**	.249**	.521**	.524**	.501**	.408**	.283**	.162	**.533****
(X4)	.234*	.377**	.374**	.211*	.527**	.496**	.496**	.372**	.248**	.139	**.510****
X_T	**.234.****	**.457****	**.399****	**.212***	**.538****	**.539****	**.513****	**.406****	**.262****	**.165**	.555**

*p <.05 ** p < .01

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.555**) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี (X1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (r=.437**) และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5) r=.498** 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (y6) r=.430** 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y2) r=.423** 4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (y7) r= .398** 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y8) r=.343** 6) ด้านลักษณะงาน(y3) r= .324** 7) ด้านความสำเร็จของงาน (y1) r= .191* ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (r=.493**) และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5) r= .529** 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (y6) r= .466** 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y2) r= .442** 4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (y7) r= .427** 5) ด้านลักษณะงาน (y3) r= .342** 6) ด้านความสัมพันธ์

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ระหว่างบุคคล (y8) r= .322** 7) ด้านความสำเร็จของงาน (y1) r= .261** 8) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (y9) r= .251** 9) ด้านความรับผิดชอบ (y4) r= .190* ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.533**) และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ (1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (y6) r= .524** 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5) r= .521** 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (y7) r= .501** 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y8) r= .408** 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y2) r= .393** 6) ด้านลักษณะงาน (y3) r= .375** 7) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (y9) r= .283** 8) ด้านความรับผิดชอบ (y4) r= .249** ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.510**) และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (y5) r= .527** 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (y6) r= .496** 3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (y7) r=.496** 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (y2) .377** 5) ด้านลักษณะงาน (y3) r=.374** 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (y8) r=.372** 7) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (y9) r=.248** 8) ด้านความสำเร็จของงาน (y1) r=.234* 9) ด้านความรับผิดชอบ (y4) r=.211* ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จากการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีการแสดงออกถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความสามารถที่ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความเคารพยกย่อง ส่งผลให้ทีมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับการศึกษาของชนปกรณ์ ภูกองชนะ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาส ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้พนักงานเห็นเป้าหมายร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องชมเชย ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แทนบุญ (2568) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ท้าทายความสามารถเดิม ๆ และสนับสนุนการนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพร ทองอร่าม (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเป็นพี่เลี้ยง การเป็นโค้ช การรับฟังปัญหา และการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่า ความผูกพันต่อองค์กร และกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์งานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา พรัดขำ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1จากการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านลักษณะงาน 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง ที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูและรักในวิชาชีพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อเห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แทนบุญ (2568) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ครูได้รับความเคารพรักจากนักเรียน ผู้ปกครอง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพร ทองอร่าม (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านลักษณะงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นงานที่เปี่ยมด้วยคุณค่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ งานมีความท้าทายและสร้างความภาคภูมิใจ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัด สนับสนุนความคิดริเริ่ม และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอน ทำให้ครูเกิดความรักและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของมัณฑนา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรักศรัทธาในวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งการสอน การอบรมสั่งสอน และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา พรัดขำ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และการมีระบบโครงสร้างตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้ครูเติบโตและสร้างผลงานได้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของคัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล (2568) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้มักเกิดจากผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ยุติธรรม และสร้างส่วนร่วม ประกอบกับการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ บรรยากาศการทำงานเป็นกัลยาณมิตร และนโยบายที่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูมีความภูมิใจและทุ่มเท สอดคล้องกับการศึกษาของระวินท์วิภา เถาว์ชาลี (2568) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานอย่างเป็นธรรม มีภาวะผู้นำ การปกครองที่ยุติธรรม การยอมรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ (2567) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง) ด้านการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และการมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้ครูมีความสุข ความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย และมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสุพิชฌาย์ รักษาทรัพย์ (2568) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.9 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการปรับฐานเงินเดือนตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ และมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม รวมถึงได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษที่สอดคล้องกับค่าครองชีพและความรับผิดชอบ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีพลังในการพัฒนาผลงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณวิภา สินนุกูล (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับปัจจัยสนับสนุน เช่น ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีการสนับสนุนเครื่องมือสื่อการสอนที่เพียงพอ และได้รับความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2563) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า ครูมีความต้องการแรงจูงใจที่หลากหลาย ทั้งจากปัจจัยภายนอก (เงินเดือน สถานะ) และปัจจัยภายใน (ความสำเร็จ), การใช้อิทธิพลหรือสร้างบารมีเพียงด้านเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะจูงใจได้ทั้งหมด หากขาดการกระตุ้นด้านอื่นๆ เช่น การคำนึงถึงส่วนบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของมัณฑนา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นความมุ่งมั่น และสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู จะส่งผลโดยตรงให้ครูมีกำลังใจ มีความพึง

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6 (4), July-August 2026
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index
Article ID: e299937

พอใจในงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการสอนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา พรัดขำ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยมุมมองใหม่ๆ และสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ จะทำให้ครูรู้สึกท้าทาย เกิดความมั่นใจในศักยภาพตนเอง และส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของมะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาความสัมพันธ์เชิงบวก

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และเข้าใจความต้องการที่แตกต่างของครูแต่ละคน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพร ทองอร่าม (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ ยุติธรรม และสื่อสารอย่างจริงใจ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วม ชื่นชมผลงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทางความคิด และคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรโดยมอบหมายงานตามความถนัดและพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด เปิดโอกาสมีส่วนร่วมเสริมแรงเชิงบวก ปรับระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ลดภาระที่ไม่จำเป็น สนับสนุนเครื่องมือและทักษะ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใส ยุติธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และปรับสภาพแวดล้อม รวมถึงสวัสดิการให้เหมาะสม

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจครู ควรเน้นการดูแลรายบุคคล (Individualized consideration) เช่น การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคล และสนับสนุนการพัฒนาตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษาด้าน ๆ เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเข้าใจมุมมองเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

เอกสารอ้างอิง

กนกพร แทนบุญ, นวรัตน์ ไวชมภู, และชณัฐ พรหมศรี. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8*(1), 266–281. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/6530

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yru/6638

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

คัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล. (2568). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://ir.buu.ac.th/dspace/handle/1513/1388

ชนปกรณ์ ภูกองชนะ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด* [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. https://ir.sru.ac.th/handle/123456789/754

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ปารวัณ รัตนทองคง, & วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *10*(2), 751–766. สืบค้น จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241193

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(35), 295–296.

ระวินท์วิภา เถาว์ชาลี, และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2568). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 19*(4), 117–136. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/article/view/7457

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

วรรณพร ทองอร่าม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 3*(1), 24–34. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/EAIJ/article/download/4023/2422

วรรณวิภา สินนุกูล. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ศศศรัณย์ นิ่มทัศนศิริ. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง)* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. https://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/5438

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศ/รายงานข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

สุพิชฌาย์ รักษาทรัพย์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

อุทุมพร มะโนคำ. (2560). *ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training, 14*(5), 21–27. https://doi.org/10.1108/03090599010135122

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39*(2), 175–191. https://doi.org/10.3758/BF03193146

Herzberg, F. (1993). *The motivation to work* (2nd ed.). Transaction Publishers.

Citation:
Phatlom, T., & Waichomphu, N. (2026). The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 1. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 6(4), e299937; DOI: **https://doi.org/10.60027/iarj.2026.e299937**