

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
The Transformational Leadership of School Administrators
Affecting Motivation to Work of Teacher under Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 7

สุดารัตน์ ทุมมาโต^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Sudarat Thummato^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2}Educational Administration Department, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : sudarat.thummato@gmail.com

Received: 9 January 2023, Revised: 2 May 2023, Accepted: 23 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 327 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น 0.704 และสามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 49.50

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the teachers' motivation for performance, 2) to study the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 3) to study the transformational leadership of school administrators affecting the teachers' motivation for performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 using quantitative research. The sample was 327 teachers. Sample size determination was created using the Krejcie and Morgan's Table through stratified random drawing. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that: 1) The motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, as a whole and each aspect was at a high level. 2) The transformational leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 as a whole and each aspect was at a high level. 3) Transformational leadership of school administrators on an ideological influence and intellectual stimulation had a statistically significant effect on the performance motivation of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 at the .01 level. The multiple correlation coefficient between these aspects and the performance motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, it was .704. These aspects could explain the variance in the motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 by 49.5%.

Keywords : performance motivation, transformational leadership, leadership

1. บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานและคุณภาพโรงเรียนที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ๆ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลดังกล่าว สามารถกระทำได้โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของครูให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เข้าใจความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล เป็นผู้ให้คำแนะนำ คอยกระตุ้นทางปัญญาแสดงออกให้เห็นถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สำหรับปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จ หนึ่งในนั้นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของครู และควรมอบหมายงานที่มีคุณค่า มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทักษะในการชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับที่เขาต้องการ และมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ก็จะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ (คมธนู ควรประเสริฐ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 225 โรงเรียนจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนครูผู้สอน 2,145 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2565) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีจุดอ่อนอยู่ที่ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ต้องการมาปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังพบปัญหาผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างภายในโรงเรียน บางครั้งไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเฉพาะแค่บางเรื่อง หลายครั้งเป็นเพียงแค่ผู้สั่งการแต่ไม่ลงมือปฏิบัติ ตลอดจนไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูได้

การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยังในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์อย่างมีอุดมการณ์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (กฤษฎา เจตน์จำนงค์, 2563) และอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการกระทำดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) อารี พันธุ์มณี (2542) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551) สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) Vroom (1970) จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านความสนใจ 3) ด้านเป้าหมาย และ 4) ด้านการเสริมแรง และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) จงจิ้น แมนโฮสง (2558) Burns (1978) Bass and Avolio (1994) Bass (1996) จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปฐมพาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

มูโนะ ไต่ฮิโสะ, โอโนะ ทัย ประสาน และสุภาพ เต็มรัตน์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อได้พิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ 2) ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการคิดและแก้ปัญหา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($r = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,145 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check lists) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง (IOC) พบว่ามีค่า อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม เท่ากับ .897 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .968 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.80-1.00

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.4.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 327 คน

5.4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครู ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ 50 เปอร์เซนต์ และออนไลน์ 50 เปอร์เซนต์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย

5.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไม่ครบ ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อประสานขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.4.4 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความต้องการ	4.46	0.55	มาก
2. ด้านความสนใจ	4.51	0.47	มากที่สุด
3. ด้านเป้าหมาย	4.31	0.58	มาก
4. ด้านการเสริมแรง	4.22	0.65	มาก
รวม	4.37	0.47	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสนใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความต้องการ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมแรง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65)

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.16	0.82	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.78	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.79	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.81	มาก
รวม	4.18	0.77	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.82)

6.3 การวิเคราะห์ถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	P
ค่าคงที่	2.599		25.30	.000
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี				
อุดมการณ์ (X_1)	0.263	0.452	5.02	.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.163	0.269	2.99	.003
$R = 0.704, R^2 = 0.495, p = .000$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 เป็น 0.704 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 49.50

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคุณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น 0.704 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 49.50

8.อภิปรายผล

8.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสนใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการที่ครูได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึก พอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) ที่เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเกิดได้จะต้องมีความต้องการหรือมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความต้องการนี้อาจเป็นความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความรักเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ การได้รับตำแหน่งชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและความรู้สึกมีคุณค่าใน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภิญญดา ทิมหาญ (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธภาพและด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คมธนู วรรณประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธภาพระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถและทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและร่วมกันหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพนิจิต ปันภักพูลดา (2560) ที่เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถและทักษะการคิดวิเคราะห์และเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้พัฒนาเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐกุล มากทรัพย์ (2562) ที่เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และรู้สึกท้าทายในการหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูพัฒนาองค์ความรู้

และนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความสามารถของครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีชญา ภักดีศุภผล, ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2563) ที่ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม และด้านที่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่ง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลร่วมกัน ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 49.50 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นับว่าเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่ครูได้ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทัทพูนิตศิ ปิ่นภักพูลลดา (2560) ที่เห็นว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการมีอุดมการณ์ ที่เป็นหลักของการปฏิบัติที่อยู่ในมาตรฐานของความดี มีความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดทิศทางการศึกษาสู่เป้าหมาย พร้อมถือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 9.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนครูในด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากการได้รับตำแหน่งชื่อเสียงจากงานที่ปฏิบัติ เช่น การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 9.1.2 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ ทำลายความสามารถของครู
- 9.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน
- 9.1.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงและเหมาะสมกับความสามารถของครูเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
- 9.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
- 9.2.3 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบพระคุณ นายประกิจ พุ่มพฤษย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

11. เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จันทร์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- คมธนู ควรประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มาร์ธา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- จงจิ้น แมนโฮสง. (2558). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีตำบลในเมือง
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2551). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร.
สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ณัฐกุล มากทรัพย์. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริม
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ทัพพูนิตศ ปันภักพูลลดา. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็ก และครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชญา ภักดีศุภผล, จิตินันท์ ตัวงสุวรรณ และทิพย์พัฒน์ สันตะวัน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 18. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- ภิญญาดา ทิมหาญ (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาลองใหญ่
เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มูไรนะ โต๊ะอิสอ, โอนทัย ประสาน และสุภาพ เต็มรัตน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 12(2) : 128-137.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, กลุ่มนโยบายและแผน. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี พันธมณี. (2542). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- Bass, B. M. (1996) *A new paradigm of leadership: An inquiry to transformational leadership*. Virginia: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3) : 607-610.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York: John Willey & son.