

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

The Relationship Between Transformational Leadership of Administrators and Job Motivation of Teachers in School under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1

วรรณพร ทองอร่าม¹

Wanaphorn Tongaram¹

โรงเรียนบ้านสามแพรก

E-mail: wanaporn.ton@rmutr.ac.th

Received March 21, 2024; Revised March 26, 2024; Accepted March 31, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 263 คน วิธีการกำหนดขนาดของทาร์ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ ในระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



Abstract

The two objectives of this study were (1) to study the level of transformational leadership of school administrators. Under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area 1 (2) to study the motivation for performance of teachers in schools. Under the Office of

Phetchaburi Primary Education Service Area 1 (3) to study the relationship between the transformational leadership of administrators and teachers' performance motivation in schools. Under the Office of Phetchaburi Primary Education Service Area 1. This research is a survey research The sample consisted of 263 teachers in schools under the Office of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2023 by sample size determination (Taro Yamane). The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. and Pearson's correlation coefficient. The research results showed that (1) transformational leadership of school administrators under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 Overall, it was at the highest level. (2) teachers' performance motivation in schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 Overall, it was at the highest level. (3) the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance motivation in schools under Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 Overall, there was a high positive relationship with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship; transformational leadership; performance motivation

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแส การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง ความได้เปรียบของประเทศ เพื่อ การแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่ เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศ ภูมิภาคและของโลก

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะในส่วน ของ สถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ คือ ผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้ที่มี บทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง ทั้งด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ภาวะผู้นำ ใน องค์การย่อมใช้แรงผลักดันอย่างมากในการเร่งนำพาให้องค์กรได้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร คุณสมบัติพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่มีลักษณะความสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมี

ปัจจุบัน ในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำ มีความสำคัญ มากกว่าการจัดการ สถานศึกษา จึง จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกันผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้ สัมฤทธิ์ผลได้เพียงลำพัง จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานที่จะสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นคือครู ผู้เป็น

บุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำ จูงใจ ครูหรือผู้ร่วมงานทุกคน ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามเป้าหมาย โดยแรงจูงใจมีความสำคัญต่อ การทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Victor Vroom, 1970, p. 10 อ้างถึงใน อรรถธรณ์ ภัทรดำเนินสุข, 2564, น. 2)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบ สำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะ ในการทำงาน และการจูงใจเป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่ ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงาน ออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มี แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงาน หรืออาจจะเกิด ปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ (Victor Vroom, 1970, p. 10 อ้างถึงใน อรรถธรณ์ ภัทรดำเนินสุข, 2564, น. 5) ในการที่จะได้บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไป จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมมีผลต่อความสำเร็จ ของงานและความเจริญก้าวหน้าของ องค์กร รวมทั้งความสุขในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 90 โรงเรียน จัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา จากการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทิศทางการ พัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และในการขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาส ให้ครูได้ พัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่าง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี, 2565, น. 44) ในฐานะที่เป็นข้าราชการครูทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ของครู เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1
3. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990, pp. 9-16 อ้างถึงใน ทิพวัลย์ ชาลีเครือ, 2559, น. 30 -32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การจูงใจผู้ร่วมงานได้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับ ผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิต วิญญาณของทีม (Team Spirit) มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทาง แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจาก ความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็น ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของ ปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความ จำเป็นและความต้องการ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) อ้างถึงใน กาญจนา พรัดขำ, 2565, น. 67-68) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่ ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการ

ทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจหรือความไม่ พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูง ใจให้คนทำงานมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานทำให้บุคคลชื่นชอบและรักงานเป็น การสร้างความพึงพอใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและ แรงจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

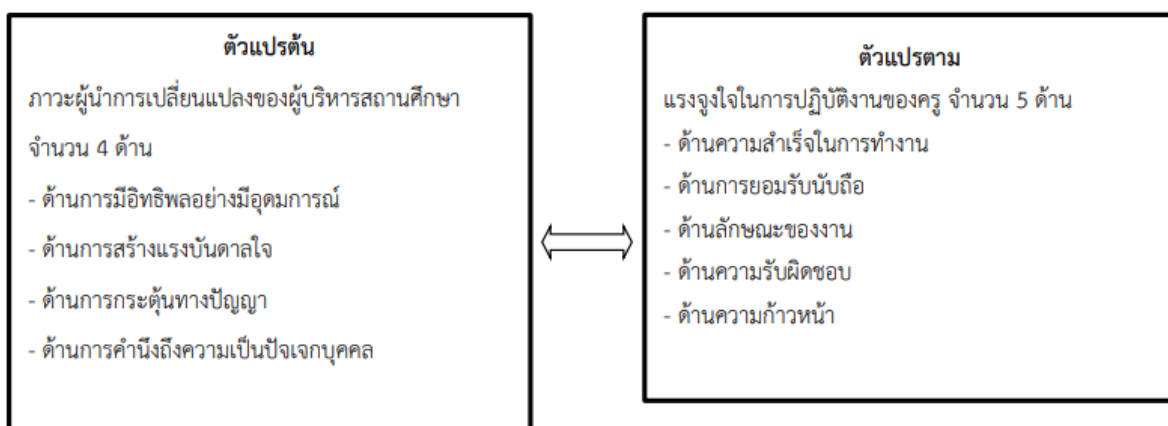
1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้มาเข้ารับบริการ ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน โดยการยอมรับนี้เป็นในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำงานมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในภาระหน้าที่สำคัญ งานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่มีการ ตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงการได้รับ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 767 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามของตารางหาโรยามาเน่ (Yamane, 1973, pp. 727-728) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 คน จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.247) ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน นำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.160) ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91 รวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างภายในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณ มาวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 มีดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดประชากร

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
เพชรบุรีเขต 1 โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.59	0.33	มากที่สุด
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.55	0.35	มากที่สุด
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.54	0.36	มากที่สุด
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.57	0.37	มากที่สุด
รวม		4.56	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่สุดทุก
ด้าน จากผลการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านนั้น ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์
ที่ดีมีการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายได้อย่าง ชัดเจนและเต็ม
ความสามารถ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้
ตระหนักถึงการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย ประกอบกับผู้บริหารยุคใหม่เป็นผู้บริหารที่ก้าวหน้า เทคโนโลยี ก้าวทัน
ความเปลี่ยนแปลงของการศึกษา แสดงบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญ กับการศึกษาหา
ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองสามารถบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กาญจนา
พรตชา (2565, น. 125) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการ ศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพ
รวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัย จิราพร หมวดเพชร (2558, น. 75) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี
เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี
เขต 1 โดยภาพรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.59	0.35	มากที่สุด
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.52	0.42	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะของงาน	4.52	0.37	มากที่สุด
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.51	0.41	มากที่สุด
5	ด้านความก้าวหน้า	4.56	0.41	มากที่สุด
รวม		4.54	0.34	มากที่สุด



จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งครู มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ ทั้งงานในหน้าที่การสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของครู เพราะต้องคิด ค้นสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, น. 145) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564, น. 119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1

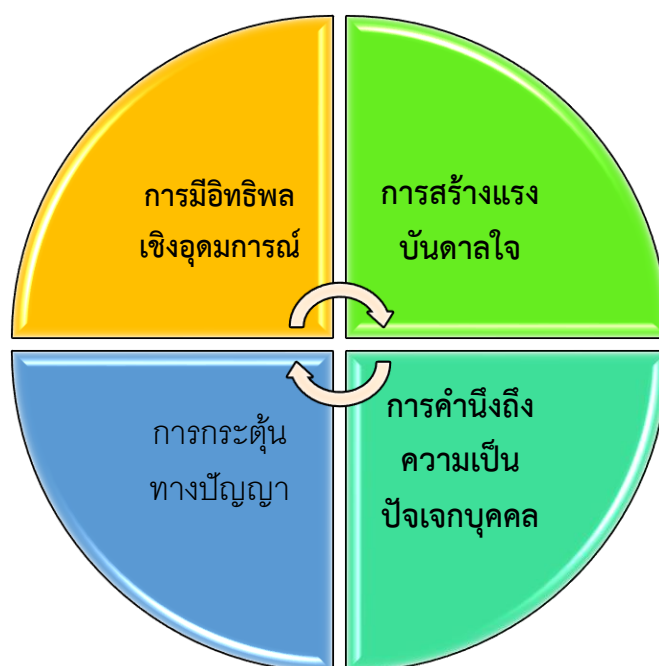
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน					รวม	
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	(Y)	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	X ₁	.700**	.651**	.695**	.673**	.663**	.780**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	X ₂	.658**	.653**	.676**	.606**	.568**	.729**
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	X ₃	.649**	.610**	.660**	.586**	.572**	.709**
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	X ₄	.658**	.631**	.672**	.653**	.678**	.706**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(X)	.761**	.727**	.772**	.719**	.709**	.851**

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากภาวะ ผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นแรงจูงใจในการช่วยพัฒนาครู พัฒนา พัฒนาการ และพัฒนา ประเทศได้ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ เรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มีความเป็นผู้นำที่เชื่อมั่นและมีวิสัยทัศน์ ชัดเจนสามารถสร้าง แรงจูงใจในครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการนำโรงเรียนสู่ การเปลี่ยนแปลงและ พัฒนามีส่วนสำคัญในการสร้างสภาวะที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทและงาน ของครู การสนับสนุนและ การพัฒนาครูมีผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครู การให้โอกาส ในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ของครูทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาและเติบโตอย่าง เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ สร้างสภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ เปิดกว้างสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พรัดคำ (2565, น. 151) ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565, น. 124) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมในด้านการเป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้ม อนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้วยความรับผิดชอบและมีความยุติธรรมอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทาง การศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่าง ประสพผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์จะนำมาซึ่งผลงานประทับใจและมีความภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชย จากผู้บริหารสถานศึกษาครู และนักเรียน ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ได้รับการ การเลื่อนวิทยฐานะ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชำนาญ คำปัญญาสินัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ ศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มนาสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/7W2oU/>, 2 สิงหาคม 2566.

- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Bass, B. M., and B. J. Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto,
California : Consulting Psychologists Press.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- Frederick Herzberg, et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York:
McGraw-Hill.
- Vroom Victor, H. (1970). *Management of Behavioral and Motivation*. Baltimore:
Penguin.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row