



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

The Relationship Between School Administrators' Transformational Leadership
and Job Performance Motivation of Teachers in Saiburi Watershed Center
Under Yala Primary Educational Service Area Office 1

วุฒินันท์ โพหะดา^{1*}, จรุณี เก้าเอี้ยน² และ เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล²

Wutinan Pohada^{1*}, Jarunee Kao-ian² and Saowanit Taweessuntaneenukul²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹,

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University¹,

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 09, 2021; Revised: September 16, 2021; Accepted: September 17, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.52$, $S.D.=0.47$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.55$, $S.D. =0.48$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและมีความยุติธรรม ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ

ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณสูง เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่างประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์นำมาซึ่งผลงานที่ประทับใจและภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: wutinan2521@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 09-3621-8080)

Abstract

The objectives of this independent study were to study; 1) the level of teachers' opinions towards the transformational leadership of school administrators, 2) the level of job performance motivation among teachers, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the job performance motivation of teachers. The sample were 160 administrators and teachers in Saiburi Watershed Center under Yala Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2020. The research instrument was a 45-item questionnaire. Its reliability was tested obtaining a value of .971. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The study results revealed as follows.

1. Overall, the level of teachers' opinions towards the transformational leadership of school administrators was at the highest level.
2. Overall, the level of the job performance motivation of teachers was at the highest level.
3. The school administrators' transformational leadership was positively correlated with the job performance motivation of teachers at the .01 level of significance.

Keyword: Transformational Leadership, School Administrators, Job Performance Motivation of Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศ อันจะเห็นได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศให้ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของคนที่มีความสามารถพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจากการทำงานตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับศักยภาพของคนในประเทศที่ได้พัฒนาแล้ว (ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์, 2561) ภายใต้การขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อมั่น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ การสั่งการ และการช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิสัยทัศน์ และความรู้ความสามารถ ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ช่วยให้กลุ่มบุคคลขององค์กรมีความสัมพันธ์อันดี ความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ภายนอกส่งผลให้ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันให้องค์กรดำเนินไปด้วยความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร (พิบูล อภัยโส, 2557) ซึ่งคุณลักษณะหรือรูปแบบของภาวะผู้นำมีความหลากหลายสามารถประยุกต์ตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในหลักการบริหารและหลักการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อการประยุกต์ปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรและระบบขององค์กร ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำที่ดีพึงมีความรู้ด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กร บุคคลภายนอก และหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็น

อย่างดีในทุกสถานการณ์ หากมองในด้านการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ ซึ่งประเทศชาติจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว จึงขึ้นอยู่กับบทบาท ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (ไชยา ภาวะบุตร, 2560) องค์กรในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่รอบรู้ในทุกระดับที่สามารถเชื่อมโยงวิเคราะห์และ ประยุกต์ใช้ความรู้ให้ตรงกับปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น มีทักษะการบริหารจัดการควบคู่กับความรู้เฉพาะด้านของ ตนเองแต่การจะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้นั้นจำเป็นต้องใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นคน ดีและมีความรู้ควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้ประเทศพัฒนาได้อย่างมั่นคง สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุน ปัญญาของประเทศ การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองกับสังคมและเศรษฐกิจ และรูปแบบการเรียนรู้ ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2554) จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการบริหารจัดการ

ผู้บริหารต้องมีความสามารถผลักดันให้องค์กรดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมายเพื่อ ความเจริญก้าวหน้า นอกจากผู้นำขององค์กรจะต้องมีความสามารถสูงใจให้เพื่อนร่วมงานบุคลากรในองค์กรของตน ดำเนินงานไปอย่างมีระบบแบบแผน มีความสามัคคี ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรจะประสบความสำเร็จ หรือไม่ ยังขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะไปในทิศทางใดและจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ของผู้นำองค์กรว่าจะชักจูงบุคลากรไปในทิศทางร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ในองค์กรจำเป็น จะต้องมีส่วนนำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการชักนำชักพาบุคลากรในองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ (สมชาย สุเทศ, 2554) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนและศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพิเศษตรวราชการที่ 8 (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล) พบว่า การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ บริบท และ วัฒนธรรมของพื้นที่ สถานศึกษาควรเข้าใจในพหุวัฒนธรรม ใช้วิธีการแห่งศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญ เข้าใจทฤษฎีพหุปัญญา และผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่กล้าหาญการ เปลี่ยนแปลง (สำนักงานศึกษาธิการภาค 8, 2561) เห็นได้จากการศึกษาของ วีรศักดิ์ ประจง (2556) พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน เล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม ขาดความเป็นธรรม ไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ตัดสินปัญหาด้วยการใช้อำนาจมากกว่าการมี ส่วนร่วมของผู้ร่วมงานและใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการบริหารงาน และตัดสินใจโดยใช้การเร่งรัดครูให้ทำตาม นโยบาย มิได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานด้วยตนเอง ส่งผล ให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับ กุวรรณโชติเพี้ย ลอ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี อำเภอรามัน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กระตุ้นการทำงานของบุคลากรใน องค์กร ไม่ยอมรับคำตำหนิตติชมในการบริหารจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ไม่ได้นำเทคนิคสมัยใหม่มาใช้ ในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีนโยบายและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการ ทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพในการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมที่จะ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจและองอาจในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการ ปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขต

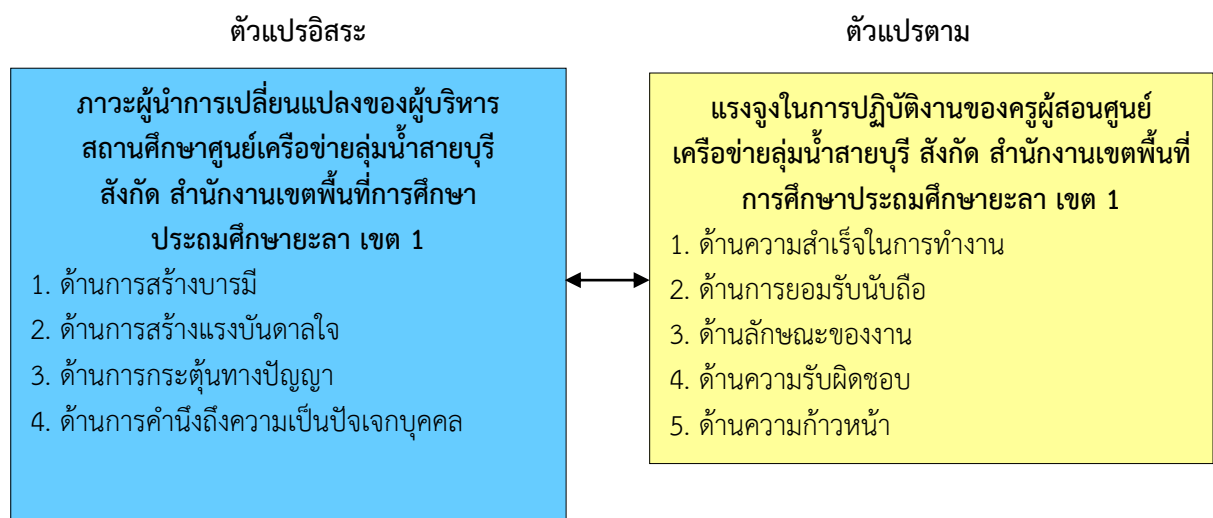
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้สำหรับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภายใต้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์ และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างбарมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory, 1959) ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ส่งผลคุณภาพการศึกษา (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 271 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียน (Proportionate Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เมืองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เมืองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ มากที่สุดเท่ากับ 5 ถิ่นน้อยที่สุดเท่ากับ 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน และศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC บุญชม ศรีสะอาด, 2550) ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60 - 1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try – Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (ยูทธ ใญวรรณ์, 2561) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .938 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เท่ากับ .953 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอลงหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดส่งหนังสือและแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้วยตนเอง จำนวน 160 ฉบับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และนัดวันไปรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ภายใน 10 วัน 3) เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยไปขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 160 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยวิธีการแจกแจงความถี่ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient กัลยา วาณิชย์บัญชา และจิตา วาณิชย์บัญชา, 2558)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัย นำเสนอผลโดยรวม จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.50 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 27.50 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 74.37 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 20.63 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน ร้อยละ 92.50 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 7.50 ตามลำดับ มีขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง ร้อยละ 63.13 มีสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 26.87 และมีสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 10.00 ตามลำดับ
2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการสร้างบารมี	4.78	0.40	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	0.49	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.55	0.51	มากที่สุด	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.46	มาก	4
โดยรวม	4.52	0.47	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.52, S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบารมี (M=4.78, S.D.=0.40) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (M=4.55, S.D.=0.51) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=4.46, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M=4.29, S.D.=0.46)

3. ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	M	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.57	0.49	มากที่สุด	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.70	0.50	มากที่สุด	2
3. ด้านลักษณะของงาน	4.42	0.50	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.75	0.44	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.29	0.46	มาก	5
โดยรวม	4.55	0.48	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.55, S.D.=0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (M=4.75, S.D.=0.44) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (M=4.70, S.D.=0.50) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (M=4.57, S.D.=0.49) และด้านลักษณะของงาน (M=4.42, S.D.=0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า (M=4.29, S.D.=0.46)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างบารมี	.621	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.382	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.541	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.088	.267		ไม่สัมพันธ์
โดยรวม	.569	.000**	เชิงบวก	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .569

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.52$, $S.D.=0.42$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ไกล ใช้หลักการสื่อสารหลักการทำงานเป็นทีม และหลักการมีส่วนร่วมทำให้ครูผู้สอนทุกคนรู้ทิศทางเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษาของสุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสส์ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องรับรู้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานหรือภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสิริรักษ์ นักดนตรี (2561) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.55$, $S.D.=0.48$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีม ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตนและความรับผิดชอบสูง มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงานและดูแลตนเองได้อดทนและขยันทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพิณเนศ บัวสนธิ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอุ้มข้าว อยู่บ้าน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงาน และมีความสามัคคีกันในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของวันนี ยอดยิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในทางที่ส่งเสริมให้เกิดกำลังใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับการศึกษาของมณฑา ชุมปัญญา (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน มีความสามารถด้านการมองแนวโน้มอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เอาใจใส่ครูด้วยจริงใจ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยความรับผิดชอบและความยุติธรรมอันจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา

2. ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณสูง เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานเน้นผลสัมฤทธิ์ตามสมรรถนะครูผู้สอนได้อย่างประสบผลสำเร็จจนเป็นที่ประจักษ์นำมาซึ่งผลงาน ประทับใจและมีความภาคภูมิใจต่อตนเอง ได้รับการชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้รับการ ยอมรับและยกย่องจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่น เพิ่มเติม เช่น ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น จะทำให้เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเชิงประจักษ์

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการวิจัยมากยิ่งขึ้น

References

- สุวรรณโซเฟีย ลอ. (2557). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และธิดา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พินเนต บัวสนธิ. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มอู่ข้าว อู่น้ำ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(19), 8.
- พิบูล อภัยโส. (2557). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ และคณะ. (2554). CCPR กรอบคิดใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 99(35), 7.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วันที ยอดยิ่ง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 15(29), 146.

- ศักดิ์สิน โจน์สรารมย์. (2561). *Active Learning กระบวนการสร้างคุณภาพหลักสูตรประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(1), 168.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 277-289.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 8. (2561). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 8 (จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล)*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561-2565)*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.