

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

The Causal Relationship of Motivation and Transformational Leadership
Affects Performance Efficiency and Organization Commitment under The
Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office
one.

สุรินทร์ โซนี่¹ พรณวิภา ศุภธนพัฒน์² ฉัตรชัย เทียมลอม³ และชัยณรงค์ ณ ลำพูน⁴
Surin Sony, Panwipa Supatanapat, Chatchai Thiemlom and Chainarong Na
Lamphun

Received: December 9, 2023, Revised: March 21, 2024, Accepted: April 10, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 และ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 290 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.815

¹ สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: surin_sony@hotmail.com

² สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: arada_amychan@hotmail.com

³ สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: chatchai3914@outlook.com

⁴ สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher, Email: chainarong@index.co.th

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ควรส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ โดยส่งเสริมให้ครูเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อช่วยให้เอาชนะอุปสรรค ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของครูมีชีวิตชีวาและมีเจตคติที่ดีในการทำงานระหว่างกันและกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กร

Abstract

This article aims were 1) to study motivation and transformational leadership affect performance efficiency and organization commitment under The Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office one, and 2) Analyze a causal relationship of motivation and transformational leadership affect performance efficiency and organization commitment under The Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office one. The data collected by questionnaires, testing with 290 teachers who was under The Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office one. The research sampling was connivance sampling. The reliability value was 0.815 of the questionnaires. The

statistical analyzed data were percentage, mean, standard deviation and the confirmation component analysis.

Results of the research showed that; Overall, teacher of The Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office one had motivation and transformational leadership at a moderately level and had the performance efficiency and organization commitment at a high level. An analyze results a causal relationship of motivation and transformational leadership affect performance efficiency and commitment under The Authority of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office one found that the model was congruent with the empirical data which a according of hypothesis. The guideline for commitments and performance efficiency strengthening of teachers found that the transformational leadership would be strengthening inspiration of teachers by encouraged teachers understand to the goals to development organization together and make the trust to overcome obstacles and build the morale and encouragement always to do the work for lively and positive attitude between teachers together.

Keywords: Motivation, transformational leadership, performance efficiency, organization commitment

บทนำ

การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้นโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อมมี หน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกล โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษา จำเป็นจะต้องมีบุคลากรครูที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงและต้องมีในปริมาณที่เหมาะสมกับงานเพื่อนำพาให้โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจหลักที่ต้องให้ความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญของโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้มีการจูงใจ ดึงดูด และรักษาครูที่มีความรู้ความสามารถไว้

ให้มากที่สุดและให้นานที่สุดเท่าที่ต้องการ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากงาน หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ตามคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงใดก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรนั้นจะปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายได้ตลอดไป (นิกร ชูกะวัฒน์, 2564)

นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษานับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มิฉะนั้นองค์กรจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหายขึ้นได้ และผู้บริหารต้องอาศัยครูเป็นบุคคลสำคัญในการทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Songsraboon, Thongtao, Damnoen & Huanjit, 2021)

อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น การส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลในระยะยาว ถือเป็นกุญแจต่อการอยู่ทำงานกับองค์กร เนื่องจากความผูกพันที่มีต่อองค์กรคือ ความรักในงานและความภักดี (Royalty) ต่อองค์กร จึงจะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การที่บุคลากรจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ศรัทธาต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ต้องการจะได้มากกว่างานก็คือ ความทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กรด้วยความรู้สึกที่ว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รวมถึงส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (วิณา พิง

วิวัฒน์นิกุล, 2563) ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้องค์กร

ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่งผลให้ครูที่มีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด ครูมีแรงกระตุ้นที่จะนำศักยภาพของตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

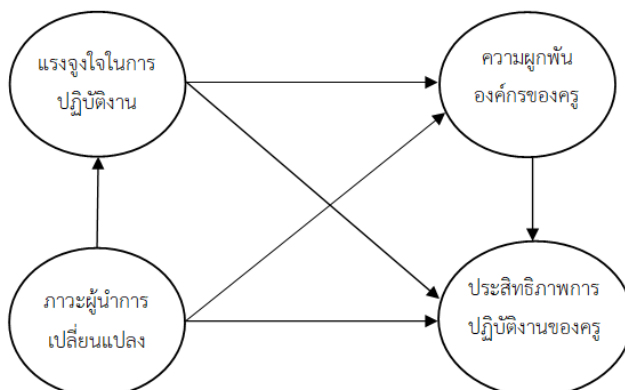
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 1,153 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไปในกรณีที่โมเดลไม่มีความ ซับซ้อน (Hair et al., 2014) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการ วิเคราะห์พหุตัวแปร ควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของดัชนีชี้วัดและควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 200 ตัวอย่างหรือ 5 เท่าของข้อคำถาม (Kline, 2016) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกต ได้ทั้งหมด 8 ตัวแปร 58 ข้อคำถาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ควรน้อยกว่า 290 ตัวอย่าง (58 ข้อ คำถาม $\times$ 5 เท่า) ถือได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์ ดังนั้น กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 290 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก (Convenience sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ แนวคิดและทฤษฎี ความผูกพันองค์กร รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ใช้พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 อำเภอทางตอนใต้ของจังหวัดนนทบุรี

ประกอบด้วย อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอบางกรวย (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1, 2566)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้เริ่มทำการศึกษาในช่วงเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้คือ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีขั้นตอนการ
สร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิง
ปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา รวมทั้งสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิง
ปฏิบัติการ

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งนำ
ฉบับร่างแบบสอบถามทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่าน และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลอง
(Try out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.66-1.00 และได้
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.815

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น
ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จนครบตามจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง และทำการคัดเลือกกลยุทธ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิง
โครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (First order confirmatory factor
analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.40) มีช่วงอายุ 35-44 ปี (ร้อยละ 50.50) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 83.50) สังกัดโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองนนทบุรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.80) ซึ่งสรุปผลศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.339$, S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก ($\bar{X} = 3.902$, S.D. = 0.471) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.724$, S.D. = 0.573) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.609$, S.D. = 0.641) ด้านความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.304$, S.D. = 0.724) ด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.859$, S.D. = 0.902) และด้านเงินเดือน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.683$, S.D. = 0.752) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.359$, S.D. = 1.032) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.458$, S.D. = 1.176) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.448$, S.D. = 1.179) และน้อยที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.353$, S.D. = 1.165) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.627$, S.D. = 0.473) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.728$, S.D. = 0.543) ด้านคุณภาพของงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.687$, S.D. = 0.602) ด้านปริมาณงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.642$, S.D. = 0.579) และด้านการประหยัดต้นทุน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.541$, S.D. = 0.521) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร พบว่า โดยภาพรวมครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.681$, S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.987$, S.D. = 0.714) ด้านความรู้สึก ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.788$, S.D. = 0.705)

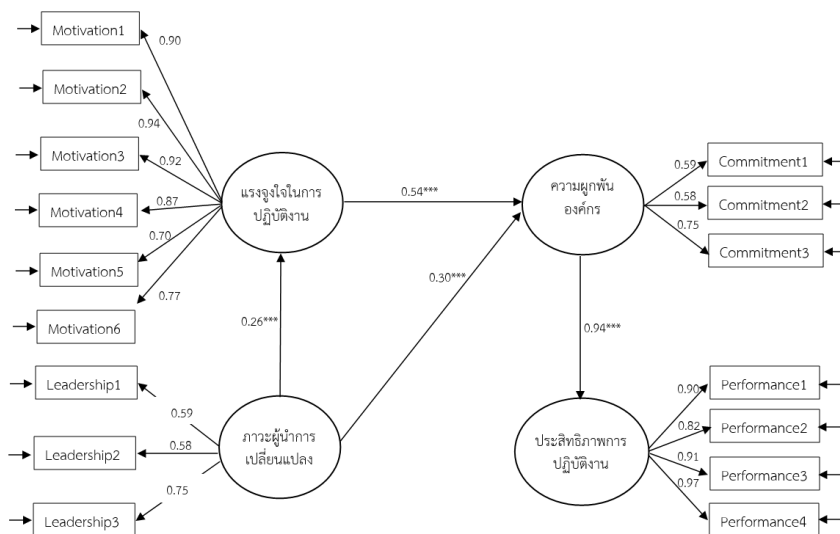
และด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.238$, S.D. = 0.602) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	694.899	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	-
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)	0.972	$p > 0.05$	ผ่านเกณฑ์
3. ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์	0.905	$\chi^2 / df < 2.00$	ผ่านเกณฑ์
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี(GFI)	0.988	$GFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์
5. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ (AGFI)	0.969	$AGFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์
6. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)	0.042	$RMR < 0.05$	ผ่านเกณฑ์
7. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า(RMSEA)	0.008	$RMSEA < 0.05$	ผ่านเกณฑ์
8. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	1.000	$CFI > 0.95$	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องค่า Chi-square = 694.899, $\chi^2 / df = 0.905$, p-value = 0.972, GFI = 0.988, AGFI = 0.969, RMR = 0.042, RMSEA = 0.008 และ CFI = 1.000 มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถแสดงค่าสถิติจากโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2 ดังนี้



$$\chi^2 = 694.899, \chi^2 / df = 0.905, df = 768, p\text{-value} = 0.972,$$

$$GFI = 0.988, AGFI = 0.969, CFI = 1.000, RMR = 0.042, RMSEA = 0.008$$

ภาพที่ 2 ค่าสถิติของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

จากภาพที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความผูกพันองค์กร ผ่านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่มีผลต่อแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตัวแปรผล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			ความผูกพันองค์กร			ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	0.54	-	0.54***	0.40	0.40	-
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.26	-	0.26***	-	-	-	0.30	-	0.30***	0.74	0.74	-
ความผูกพันองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.94	-	0.94***

หมายเหตุ: ** $p \leq 0.01$, TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันองค์กร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะเดียวกันก็ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.40 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ความผูกพันองค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.339$, S.D. = 0.542) เป็นเพราะว่า การส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกด้านให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับเปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือน โดยผู้บริหารกำหนดสิ่งตอบแทนเป็นคะแนนหรือเปอร์เซ็นต์ในการเลื่อนเงินเดือนเมื่อครูปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายสำเร็จลุล่วง ครูก็จะได้รับคะแนนหรือเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ กฤตติยา ชินเดช (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ มลฤดี บุรีเส (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.359$, S.D. = 1.032) เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผ่านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนร่วมกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับและไว้วางใจในตัวผู้นำ ซึ่งความผูกพันทางจิตใจสามารถสร้างความผูกพันในงาน โดยให้ผู้ตามอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุมเท และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ อารีย์ อ่องสว่าง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของผู้ตาม และประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.627$, S.D. = 0.473) เป็นเพราะว่า การที่ครูได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ กฤตติยา ชินเดช (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภูริวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยความผูกพันองค์การของครู พบว่า โดยภาพรวมครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.681$, S.D. = 0.512) เป็นเพราะว่า การที่ครูรับรู้ว่าคุณภาพมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และ

เลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง ส่งผลถึงความผูกพันในงานที่ตนรับผิดชอบ เกิดความภูมิใจที่ได้รับเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีคุณค่าและท้าทาย ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและความผูกพันกับงานที่ทำมากและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการกิจต่อไป และเติบโตขึ้นไปพร้อมกับองค์กร โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับ กฤตติยา ชินเดช (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ พบว่า มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มลฤดี ปรีเส (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ความผูกพันในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิลาวลัด จันทะรังษี (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันองค์กร เป็นเพราะการผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูในด้านต่าง ๆ และเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาศักยภาพครู สนับสนุนให้ครูก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ มลฤดี ปุริเส (2565) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาเชิงปริมาณที่ศึกษาถึงแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สามารถเสนอแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ดังนี้คือ การที่ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่มสามารถช่วยให้เพื่อนร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นกว้างไกลเกินความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่กำลังต้องการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษา โดยการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครู

องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการจัดการหรือการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภาระกิจหน้าที่ กล่าวคือ หากครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะสูง ในทางกลับกัน หากครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะต่ำด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันให้กับองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่สำคัญหรือท้าทาย เมื่อครูมีแรงจูงใจแล้วจะทำให้เกิดความผูกพันองค์กรจากภายใน ซึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีนโยบายปรับเปลี่ยนการบริหารให้ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น พร้อมรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรเพื่อบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูเห็นความสำคัญของตนเองเพื่อให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

3. ควรมีนโยบายเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการมุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ สร้างความศรัทธาและไว้วางใจ เพื่อให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องไปกับความต้องการความสำเร็จและความเจริญเติบโตในสายอาชีพของตน

2. ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้และความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กร สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ควรมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมหรือสัมมนานอกสถานที่ เป็นต้น

4. ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านการดำเนินงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทีมงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นในลักษณะที่ทีมงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลและรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมี
ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญามาต แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยอยง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิกร ชุภวัฒน์. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่การบริหารจัดการคนเก่ง: กระบวนการ
ขับเคลื่อนสถานศึกษาเอกชนในยุคโลกผกผัน. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการ
บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2564),
29-44.
- นิลาวัลณ์ จันทะรังสี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวนอร์มัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2563). กระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. เอกสาร
ประกอบการบรรยาย โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

- ณัฐวิชัย โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มฤดี ปุริเส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565, 270-285.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (2566). ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นออนไลน์เมื่อ 7 ธันวาคม 2566 จาก <https://bigdata.nbi1.go.th/tablePerson.php?op=3.1&tab1=active#>
- อารีย์ อ่องสว่าง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของผู้ตาม และประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนราธิวาส. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561. 272-287.
- Hair, J. F. (Jr.), Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). California, CA: Sage Publications
- Kline. (2016). Principle and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32(3), 491–499.