

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPAL AFFECTING
THE MORALE AND MOTIVATION BUILDING OF GOVERNMENT TEACHER UNDER
THE OFFICE OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

พนารัตน์ ชื่นอารมย์¹
PHANARAT CHUN-AROM
พิชญาภา ยืนยาว²
PITCHAYAPA YUENYAW
นภาเดช บุญเชิดชู³
NAPADECH BOONCHERDCHOO

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ
2. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล บรรยากาศองค์กร การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

¹ นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขวัญและกำลังใจ ข้าราชการครู ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of transformational leadership of school principal; 2) study the level of the morale and motivation of government teachers; and 3) analyze the transformational leadership of school principal which affecting morale and motivation building of government teacher. The research sample, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district, was 297 teacher of government teachers under the Office of Primary Educational Service in Ratchaburi Area 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with content validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients of the questionnaire: transformational leadership of school principal was 0.97 and morale and motivation of government teacher was 0.97. Data were analysed with percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

The finding of this research were as follows:

1. Overall and in specific aspects, transformational leadership of school principal was at a high level. These aspects were idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, respectively.
2. Overall and in specific aspects, morale and motivation of government teacher was at a high level. These aspects were welfare and supportive benefits, organizational atmosphere, respect, working conditions, opportunities for progress in profession, and job satisfaction, respectively.
3. Transformational leadership of school principal in the aspects of idealized influence (X_1), inspiration motivation (X_2), individualized consideration (X_4) and intellectual stimulation (X_3) together predicted the morale and motivation of government teacher (Y_{tot}) at the percentage of 79.80 with statistical significance at .05.

Keywords: transformational leadership, morale and motivation, government teachers, primary education

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับมนุษย์ทุกคน ในยุคปัจจุบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการศึกษาให้หลากหลาย เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาจึงเปรียบเสมือนเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เป็นแม่บท

แห่งชีวิตและเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องศึกษา การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาประเทศทำได้สะดวก รวดเร็ว และได้ผลที่แน่นอนรวดเร็ว ซึ่งวัตถุประสงค์ของ

การศึกษา ก็เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์รู้จักการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ รู้จักตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์

ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันโดยการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถก้าวกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไปได้้อย่างครบถ้วน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 34 – 35) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของผู้เรียนนั้น จึงมีการให้อิสระกับสถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติในการกำหนดอัตลักษณ์ และทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้การสนับสนุนของรัฐในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสให้ทุกคนและทุก

ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 12)

สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไป มักมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เหมือน ๆ กัน คือ การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ดังที่รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559: 14-15) ได้กล่าวถึงผู้บริหารไว้ว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ควรจะต้องเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถกระตุ้นจูงใจและสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาได้ เป็นนักคิดค้นวางแผนที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงหรือบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาใช้ด้วยวิธีที่ถูกต้อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคม ผู้นำจึงควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ดังที่ฉัตรดา เวชญาลักษณ์ (2560: 205) ได้กล่าวไว้คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามลอกเลียนแบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตของงานที่ผู้ตามมีความรู้ความชำนาญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระในการทำงาน จึงจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิผลบรรลุผล

สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธุมาร เจตีย์คำ (2559: 78-79) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นการที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากการบริหารสถานศึกษาแล้วสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จก็คือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องการกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องการการรับรู้และยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงต้องมีการส่งเสริมกำลังใจหลายวิธี ได้แก่ รู้จักใจเขาใจเรา ความเห็นอกเห็นใจ แสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ความยากลำบาก และรับรู้ปัญหาในการทำงาน ตลอดจนมีความจริงใจ ไม่เสแสร้งหรือหลอกกล้อไว้ใช้งาน (สมิทร สุวรรณ, 2561: 156) รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาต่องานที่ทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชาของผู้บริหาร เป็นต้น ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น เสียสละทุ่มเทในการทำงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร (นิติพล ภูตะโชติ, 2557: 170) ฉะนั้นการที่ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรของตนเองได้ ย่อมทำให้เกิดการยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สามารถคิดค้นนวัตกรรมการสอนใหม่ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ปัจจุบันครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน จากแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2561: 11) พบว่าสาเหตุมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ รวมทั้งเข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างส่วนราชการ (เกษียณก่อนกำหนด) และ ขอย้ายทั้งภายในเขตและนอกเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสาเหตุการโยกย้ายส่วนมากมาจากระบบการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งอาจมีความขัดแย้งภายในองค์กร ความไม่โปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ ครูขาดความผูกพันภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้งสิ้น ดังที่ ธีรชาติ มูลอัฐ (2555: 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการแสดงความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม และด้านการกระตุ้นให้ครูกิจหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และ

แนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ตัวแปรตาม

การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1. สภาพการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. บรรยากาศในองค์กร
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
6. ความพึงพอใจในงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตัวแปรการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559: 252-255) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ตัวแปรตาม คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์ ตัวแปร ประกอบไปด้วย 1) สภาพการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) บรรยากาศในองค์กร 5) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 6) ความพึงพอใจในงาน

ต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)
โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่
ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ในปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย อำเภอ
บ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอบางแพ และอำเภอ
ดำเนินสะดวก จำนวน 1,258 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู
ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ตาราง
กำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน
(Krejcie & Morgan, 1970: 607 - 610 อ้างถึงใน
จิตติรัตน์ แสงเลิศอู๋, 2554: 124) โดยใช้วิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified
random sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2 ได้ครูจำนวน 297 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนด รูปแบบ
และโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้าง
เครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ตัวแปร โดยผ่าน
การตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา และ
พิจารณาข้อที่มีค่าIOC (Index of Item Objective
Congruence) เท่ากับ 0.67 ถึง 1.00 ได้ข้อกระทง
คำถามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 ข้อ และข้อกระทง
คำถามการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู จำนวน 37 ข้อ จากนั้นหาค่า
ความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -
coefficient) ได้ค่าความเที่ยงด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ
0.97 และค่าความเที่ยงด้านการสร้างขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ
0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ
พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการครู
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้รับแบบสอบถามที่มี
ความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554:
121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า ระดับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า ระดับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า ระดับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า ระดับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า ระดับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ระดับ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple
regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีอิทธิพล
อย่างมีนัยสำคัญอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X}=4.07$,

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 2**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

$S.D.=0.54$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ
($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.64$) การกระตุ้นทางปัญญา
($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.60$) และการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.68$) ตามลำดับ
ดังปรากฏตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n =297)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ	4.07	0.54	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	0.64	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.98	0.60	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.68	มาก	4
รวม	4.02	0.55	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.56$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
ทุกด้านโดย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ใน
ลำดับสูงสุด ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.70$) รองลงมา ได้แก่
บรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.61$) การยอมรับ
นับถือ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.60$) สภาพการทำงาน
($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.59$) โอกาสความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.66$) และความ
พึงพอใจในงาน ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.62$) ตามลำดับ
ดังปรากฏตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=297)

การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สภาพการทำงาน	4.10	0.59	มาก	4
2. การยอมรับนับถือ	4.11	0.60	มาก	3
3. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.66	มาก	5
4. บรรยากาศองค์กร	4.12	0.61	มาก	2
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	4.18	0.70	มาก	1
6. ความพึงพอใจในงาน	4.02	0.62	มาก	6
รวม	4.10	0.56	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความแปรผันของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.798 ซึ่งแสดงว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และสามารถทำนายประสิทธิภาพของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 79.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.43 + 0.40 (X_1) + 0.23 (X_2) + 0.15 (X_4) + 0.13 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.39 (Z_1) + 0.26 (Z_2) + 0.18 (Z_4) + 0.14 (Z_3)$$

ดังปรากฏตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 297)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	74.36	18.59	289.16*	.00
Residual	292	18.77	0.06		
Total	296	93.13			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.43		0.11	3.78*	.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.40	0.39	0.52	7.76*	.00
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.23	0.26	0.49	4.74*	.00
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.15	0.18	0.41	3.70*	.00
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.13	0.14	0.54	2.36*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.894 R² = 0.798 SEE = 0.253

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่

บรรยากาศองค์กร การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำนายการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 79.80

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเฉลียวฉลาด มีความเคารพ จงรักภักดีและเชื่อมั่น โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความภาคภูมิใจจึงทำให้ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มใจและมีความสุขกับงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษงา วิริยะ (2553: 111-112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การสร้างบาร์มี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย (2553: 115) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบาร์มี การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554: 92-102) ได้ศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายข้อ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายข้อ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในภาพรวมได้ร้อยละ 79.20 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภิญญา แซ่มอินทร์ (2555: 144) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกข้อในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงพร ศรธทอง (2559: 112-113) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ลำดับ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสุดท้ายด้านการกระตุ้นทางปัญญาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรวดี ทองอุ่นเรือน (2559: 104) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกลักร จิกา ถวัลย์เสรี (2559: 9) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิวรรณ จิตต์ปราณี (2561: 34) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้าง

แรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ดังนั้นสรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งถือว่าเป็นการเสริมสร้างศักยภาพทางบุคคลและเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเอง ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการได้อย่างชัดเจน ในการบริหารงานและควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ จึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นต้นแบบของข้าราชการครู จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี

2. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับทั้งนี้เพราะสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ถือว่ามีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูเป็นอย่างมาก เพราะทุกวันนี้ค่าครองชีพสูงขึ้นข้าราชการครูจึงต้องการสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน รวมไปถึงเงินบำเหน็จ บำนาญ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดีภายในองค์กร ทำงานด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ เมื่อข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจ จึงนำไปสู่ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บงกช ยิ้มหนองโพธิ์ (2558: 78-79) ได้ศึกษาเรื่อง พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญและ

กำลังใจของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย
สวัสดิกการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพ
การทำงานตามลำดับสอดคล้องกับผลงานวิจัย
ของ จันทรเพ็ญ พึ่งเพ็ง (2559: 100) ได้ทำการวิจัย
เรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดย
ภาพรวมพบว่า มีสภาพขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อยู่ใน
ระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านรายได้ สวัสดิกการ
สุขภาพและความปลอดภัย ด้านความมั่นคง และ
ความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือและด้าน
ผู้บริหารตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
พจนีย์ คำมุงคุณ (2559: 83) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มี
ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับ
มาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในงาน
และความสามัคคีในองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของ ธนิตา เลหาภิชาติชัย (2560: 166-
167) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน
เรียงลำดับตามมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้

หน่วยงานและการจัดการ เพื่อร่วมงาน การยอมรับนับ
ถือ การนิเทศงาน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง
ผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเดือน และสภาพการทำงาน
ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า เมื่อข้าราชการครูใน
สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บริหาร
สถานศึกษา ยกย่อง หรือกล่าวชมเชยในที่ประชุมให้
ทุกคนนำไปเป็นแบบอย่าง ส่วนค่าตอบแทน เงินเดือน
และสวัสดิการต่าง ๆ ควรจัดตั้งกองทุนขึ้นใน
สถานศึกษา เพื่อเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้สำหรับ
ข้าราชการครู และการเลื่อนเงินเดือน ควรเป็นไปด้วย
ความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการจัด
งานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของ
ข้าราชการครู ซึ่งจะทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
และด้านความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหาร ผู้บริหาร
จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางปฏิบัติและวัตถุประสงค์
ชัดเจน และผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ
บุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับ
ตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อยซึ่งได้แก่ การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้น
ทางปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สามารถทำนายประสิทธิผลของการสร้างขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ
79.80 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มี
อิทธิพลในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน
องค์กร มีความสามัคคี เกิดขวัญและกำลังใจในการ
ทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือ
ร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผล
ให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ สมหมาย เผือกสีทอง (2554: 131) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูใน
สถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการคัดเลือกหรือแต่งตั้งมาจากบุคคลที่มีคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารงาน แสดงเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน บริหารงานโดยยึดหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ยอมรับในความคิดเห็นของร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนการดำเนินงานและเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธราดล มูลอัฐ (2555: 108) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมให้ครูเกิดพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของกลุ่ม กับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการแสดงความหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงกับขวัญกำลังใจของครูอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้ครูคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานกับขวัญกำลังใจของครู อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ สอดคล้องกับ มาซีเตาะ ปีมา (2557: 151) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานโดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงจะส่งผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงถึงความเอาใจใส่และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาและเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้อย่างเป็นระบบ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อตอบสนองต่องานที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ให้รู้สึกอยากทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีความก้าวหน้า มีโอกาสได้พิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงด้วยความเป็นธรรม
โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาราชบุรี เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร
ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อสร้างขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูในการ
ปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง
ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการ
สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรใน
สถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

รายการอ้างอิง

- เกล้ารัก จา วัลย์เสรี. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม
จังหวัดราชบุรี.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน) : 9.
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลางอำเภอ
โพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาราชบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง. (2559). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร ศรธทอง. (2559). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโท บัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ธนิศา เลหาภิชาติชัย. (2560). “คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีที่ 15, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม 2560 - ธันวาคม 2560) : 166-167.
- ธราดล มูลอิต. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี พริน (1991).

- บงกช ยิ้มหนองโพธิ์. (2558). **พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุหงา วิริยะ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พจนีย์ คำมุงคุณ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มาชีเตาะ ปิมา. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวดี ทองอ่อนเรือน. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิวรรธณ จิตต์ปราณี. (2561). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (ตุลาคม – ธันวาคม) : 34.
- สมหมาย เผือกสีทอง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561** ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.** นนทบุรี: 21 เช่นจู้ร จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี.** [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2562, จาก <http://nscr.nesdb.go.th>
- สุกัญญา แซ่มอินทร์. (2555). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 3, ฉบับที่ (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 144.
- สุภัทรา นุชสาย. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมิตร สุวรรณ. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.** นครปฐม: บริษัท เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด.