

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

Motivation Factors Affecting Transformational Leadership of School Administrators

Under The Primary Educational Service Area Office in Sakon Nakhon Province

เปรมทิพย์ คำทะเนตร¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์² ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์รังษี³

Pramtip Khamtanet¹ Asst. Prof. Dr.Watana Suwannatrai² Dr.Theprungsan Chantarungsri³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 336 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 183 คน และครู จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.632 – 0.938 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.917 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t – test, F-test (One-way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ข้าราชการบำนาญ

³Pensioner

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: เปรมทิพย์ คำทะเนตร, Mee.pramtip@gmail.com

รับเมื่อ 20 เมษายน 2564 แก้ไข 18 พฤษภาคม 2564 ตอรับ 23 พฤษภาคม 2564

4. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ทั้ง 10 ข้อ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าจ้าง การได้รับความสำเร็จในงาน มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 18728

7. ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าจ้าง การได้รับความสำเร็จในงาน

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for developing motivation factors affecting transformational leadership of school administrators under the Primary Educational Service Area Office (PESAO) in Sakon Nakhon Province. The samples obtained through a stratified random sampling, consisted of 183 school administrators and 183 teachers in schools under the PESAO in Sakon Nakhon Province in the academic year 2020, yielding a total of 366 participants. The instrument was a set of questionnaires containing two aspects: Aspect 1 motivation factors with the discriminative power between 0.632 and 0.938 and the reliability of 0.979; Aspect 2 was related to school administrators' leadership with the discriminative power between 0.629 and 0.917 and the reliability of 0.964. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis was tested using t-test, One-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression. Analysis.

The findings were as follows:

1. Motivation factors and transformational leadership of school administrators as a whole was at a high level.
2. Motivation factors and transformational leadership of school administrators classified by participants' positions as a whole and in each aspect showed no difference.
3. Motivation factors and transformational leadership of school administrators, classified by participants' work experience as a whole and in each aspect showed no difference.
4. Motivation factors and transformational leadership of school administrators classified by types of school program provision showed no difference. Overall, the transformational leadership among school administrators was at the .05 level of significance.
5. Motivation factors and transformational leadership of school administrators had a positive relationship at the .01 level of significance. In addition, all ten aspects of motivation factors had a relationship at the .01 level of significance.

6. Motivation factors in terms of task completion, job characteristics had positive relationship with the following aspects: personnel, qualities of command, policies and administration, salaries, and wages as a whole were at the .01 level of significance; and had the predictive power toward school administrators' transformational leadership with 86.20 percent and the standard error of estimate of $\pm .18728$.

7. The motivation factors affecting the transformational leadership of school administrators needing improvement consisted of six aspects: 1) Task completion was related to providing a clear and appropriate work plan for each department; 2) Job characteristics. School administrators must have basic management skills, knowledge and abilities in educational administration, 3) Personnel relationship included teamwork support, and a friendly work environment; 4) qualities of command was related to monitoring and follow-up, supervision, devotion, commitment, working in a transparent manner with morals; 5) policies and administration included a provision of clearly defined administrative policies, and 6) salaries and wages included having clearly defined and transparent standards to ensure fair evaluations on individual work performance.

Keywords: Motivation Factors, Transformational Leadership, School Administrators

ภูมิหลัง

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ ตลอดจนความสำคัญและการก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ โดยผู้นำต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีความคิดคล้อยตามอันจะส่งผลทำให้องค์กรหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตาม ให้กลับกลายเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Mosley and others (1996, อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2551, หน้า 27) ได้แสดงทัศนะถึงสิ่งที่จะบ่งบอกความสำเร็จของผู้นำเชิงอสังกตนิกรก็คือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถที่จะทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีอาชีพที่มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ และคณะ, 2560, หน้า 23 – 24) สอดคล้องกับ สุวิมลโพธิ์กลิ่น (2560, หน้า 5) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่

ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ดังนั้น การที่จะบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารจะต้องปรับตัว และพัฒนาภาวะผู้นำให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยจึงตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในทุกระดับและนโยบายด้านการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอน จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาสำรวจข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนต่าง ๆ และเอกสารเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (อ้างถึงใน, สมศักดิ์ สังข์สัมพันธ์, 2551, หน้า 257 – 259) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (อ้างถึงใน, ญัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2561, หน้า 98 – 101) ประกอบเป็นต้นแบบนำทาง ด้วยการโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาและสามารถใช้เป็นข้อสนเทศในการเพิ่มภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร
4. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยแรงจูงใจมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หรือไม่อย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

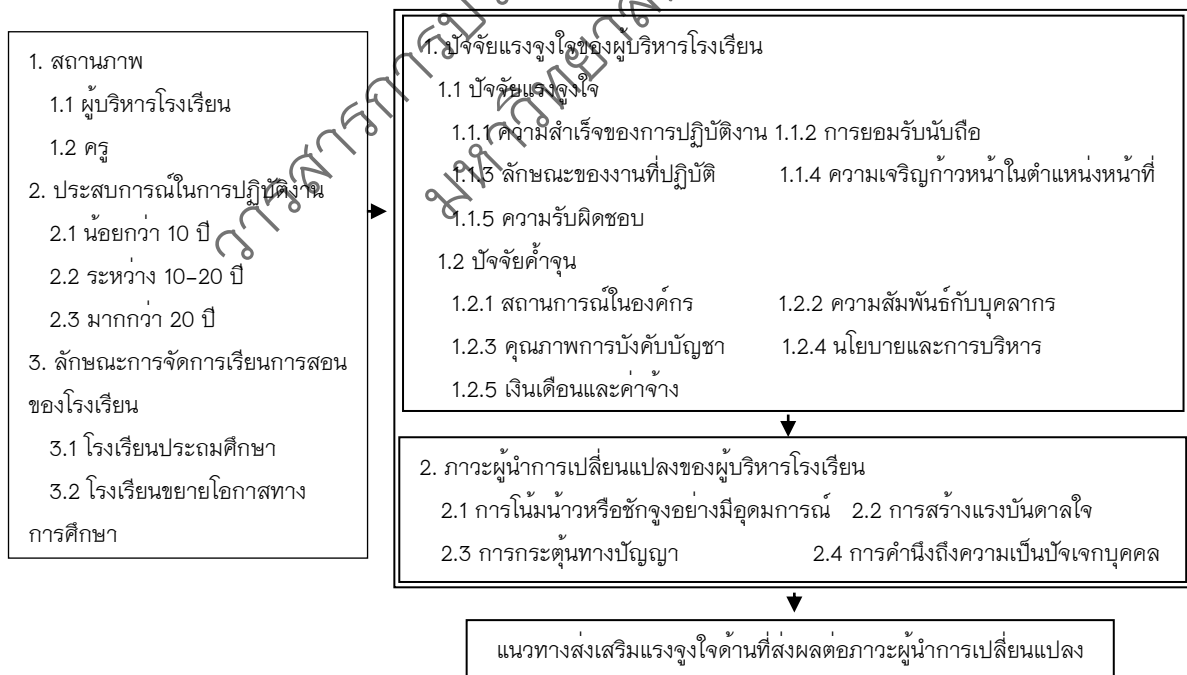
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีลักษณะการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ เพื่อให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 6,022 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 615 คน ครู จำนวน 5,407 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 615 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2563 โดยใช้ตาราง Krejcie&Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 364 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 183 คน และครู จำนวน 183 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน และภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการ พร้อมแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้วให้ช่วยเก็บข้อมูลที่ฝ่ายธุรการโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง และรับเอกสารทางไปรษณีย์สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภออื่น ๆ โดยแจ้งระยะเวลามารับคืนไว้ภายใน 30 วัน รวมทั้งสิ้น 366 ฉบับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ ทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ พบว่า มี 6 ข้อ ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ 1) ความสัมพันธ์กับบุคลากร 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) นโยบายและการบริหาร 4) คุณภาพการบังคับบัญชา 5) เงินเดือนและค่าจ้าง และ 6) การได้รับความสำเร็จในงาน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .252 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ข้อนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 1.18728

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ 1) การได้รับความสำเร็จในงาน มีแผนการทำงานของแต่ละฝ่ายงานอย่าง ชัดเจนเหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดแผนงานโครงการ วางแผนการปฏิบัติงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีพื้นฐานการบริหาร มีความรู้ความสามารถของงานการบริหารการศึกษาและจำเป็นต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้ ให้สูงขึ้น ต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาที่ปฏิบัติพร้อมบทบาทหน้าที่ของตน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความถนัด ความสนใจ เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ทำงานอย่างอิสระสร้างสรรค์ 3) ความสัมพันธ์กับบุคลากร ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มุ่งสร้างการทำงานเป็นทีม ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติอย่างเสมอภาค ยึดหลัก ครอบตน ครอบคน ครอบงาน 4) คุณภาพการบังคับบัญชา การกำกับติดตามการนิเทศ ความเสียสละทุ่มเท คุณธรรมความโปร่งใส มีโครงสร้างการบริหาร ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการมอบหมายงาน อำนาจการตัดสินใจ มีความ ยุติธรรม 5) นโยบายและการบริหาร กำหนดนโยบายการบริหารต้องชัดเจนและต้องเกิดประโยชน์ มีกฎ กติกา เงื่อนไข ข้อบังคับที่ตกลงร่วมกัน กำหนดหรือแนวทางการบริหารที่ชัดเจน และ 6) เงินเดือนและค่าจ้าง มีมาตรฐานชัดเจน โปร่งใส ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมเสมอภาค ให้ขวัญกำลังใจ และรางวัลที่เหมาะสมยุติธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงาน จากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิตตชากร แส่นสุริวงศ์ (2562, หน้า 139 - 140) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ในสภาวะการณ์ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไพจิตร จิวสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการจัดการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84 – 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทในการจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียนมีการจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพจิตร จิวสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่างก็มีการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการทำงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูแต่ละสังกัดจึงแสดงบทบาทบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kristoff, Barbara L (2003, Abstract) ได้ทำศึกษา เรื่องภาวะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความชำนาญและประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนโดยโอกาส ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กันมากในผู้บริหารโรงเรียนโดยโอกาส คือ การมีวิสัยทัศน์ที่เอาใจใส่ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและถึงความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนโดยโอกาส ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่างก็มีการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Horn-Turpin and Frances (2009, p. 56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูการศึกษาพิเศษกับประสิทธิภาพของการสอนความพึงพอใจงานและข้อตกลงร่วมขององค์กรพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสนับสนุนการบริหารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและข้อตกลงร่วมขององค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทในการจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียนมีการจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีความตื่นตัวให้ตามทันเหตุการณ์การที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84 – 89) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวม ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีกระบวนการทำงานที่เป็นลำดับขั้น จึงได้รับทราบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌบักซ์ อ่าพวลิน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่าที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะตามหลักการบริหารจะต้องบริหารทรัพยากร และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ภาคการศึกษา 2552 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่นำมาวิเคราะห์ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ พบว่า มี 6 ข้อ ที่สามารถพยากรณ์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสัมพันธ์กับบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารคุณภาพการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าจ้าง การได้รับความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสามารถใช้ศิลปะในการจูงใจและชักนำให้ครูทำงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย โดยการยกย่อง ชมเชย มีการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัลด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูริย์ พิชัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2550 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะเปิดสอนต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครมี จำนวน 6 ด้าน ที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับบุคลากร ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร คุณภาพการบังคับบัญชา เงินเดือนและค่าจ้าง ดังนั้นความมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การได้รับความสำเร็จในงานส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน ไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสกลนคร

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในองค์กรอื่น ๆ

2.3 ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารโรงเรียน ครู หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ลดจากกรณีเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา พิกุลทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีวิภา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไชยา ภาวะบุตร. (2554). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

_____. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณภัทรพร เขียวทอง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพ
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. เลเย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ณัฐภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). การศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0 สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2563

จาก <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/54085>.

นฤมล โยคานุกูล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์ พศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรี พลอยเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พัชรีญา บุญรุ่ง. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแหลมสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร