

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECT TEACHER'S
WORK MOTIVATION UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE LOEI NONGBUALAMPHU

ลัดดาวัลย์ แก้วโวหาร¹ และ บุญช่วย ศิริเกษ²

Laddawan Kaewwohan¹ and Boonchuay Sirikate²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹⁻²Mahamakut Buddhist University Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Watcharanjch@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.955 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.952 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อ

* Received 25 May 2025; Revised 6 June 2025; Accepted 18 June 2025

นวัตกรรม (x_5) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (x_3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (x_1) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) และการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (x_4) ได้ร้อยละ 86.90

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of innovative leadership of school administrators 2) the level teacher's work motivation 3) the relationship between the innovative leadership of school administrators and the teacher's work motivation, and 4) how innovative leadership of school administrators affects teacher's work motivation under secondary educational service area office Loei Nongbualamphu. The sample group consisted of 322 school administrators and teachers, with the sample size determined using Krejcie & Morgan's table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire on innovative leadership of school administrators and teacher's work motivation were 0.955 and 0.952, respectively. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall mean of innovative leadership of school administrators 2) teacher's work motivation were both at highest levels. 3) There was a significant positive relationship between the innovative leadership of school administrators and the teacher's work motivation at the 0.01 statistical significance level. 4) The aspects of relationship between innovative leadership of school administrators that affecting teacher's work motivation. The aspects of innovative leadership of school administrators that affected teacher's work motivation in schools were risk-taking in innovation (x_5), innovative participation (x_3), innovative vision (x_1), innovative creative thinking (x_2) and innovative strategies (x_4), which together predicted 86.90 percent of the teamwork among teachers in schools.

Keywords: Innovative leadership, School Administrators , Teacher's work motivation.

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ความสำคัญต่อการผลิตบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างคนไทยให้มีคุณภาพรอบด้าน และพร้อมรับผิดชอบต่อสังคม การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ด้านการศึกษา ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เรียนรู้ ปรับทัศนคติ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Environmental Analysis) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย มีอุปสรรค ด้านเทคโนโลยี คือ (1) นักเรียนมีโอกาสเข้ากลุ่มเทคโนโลยีได้ง่ายส่งผลให้นักเรียนมีความเสี่ยงต่อการใช้งานเทคโนโลยีในทางที่ไม่ถูกต้อง (2) ผลกระทบที่เกิดจากภัยคุกคามทางเทคโนโลยีอาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ความแตกต่างในการเข้าถึงเทคโนโลยีระหว่างนักเรียนนิสิตหน่วยชนบทให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2567) จากรายงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และการเปิดรับความเสี่ยง พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานสากล ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และครู จำนวน 2,050 คน รวมทั้งสิ้น 2,189 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 322 คน โดยใช้สูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & D.W. Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) จำนวน 27 ข้อ
3. แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) จำนวน 21 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ

- 1.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549 : 138) โดยค่าความสอดคล้องในแต่ละข้อนั้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

1.5 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2 วิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.3 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.955 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จำนวน 322 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

4.3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549 : 169 – 171)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำนักบริหารสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำนักบริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	4.56	0.45	มากที่สุด
2. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	4.57	0.45	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	4.52	0.46	มากที่สุด
4. การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_4)	4.53	0.52	มากที่สุด
5. การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5)	4.57	0.44	มากที่สุด
รวม	4.55	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5) ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.45) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.46)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (y_1)	4.54	0.46	มากที่สุด
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_2)	4.58	0.44	มากที่สุด

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (y_3)	4.59	0.44	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (y_4)	4.57	0.44	มากที่สุด
รวม	4.57	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (y_3) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_2) ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.44) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน (y_1) ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.46)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ความสำเร็จในการทำงาน (y_1)	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (y_2)	ความก้าวหน้าในหน้าที่ (y_3)	ความสัมพันธ์ในองค์กร (y_4)
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	0.805**	0.772**	0.761**	0.763**
การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.766**	0.721**	0.675*	0.747**
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	0.779**	0.783**	0.770**	0.767**
การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_4)	0.639**	0.575**	0.556**	0.621**
การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5)	0.885**	0.787**	0.769**	0.851**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.895$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.786 - 0.939$)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.399	0.093		4.302**	0.000
การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5)	0.529	0.044	0.564	12.063**	0.000
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3)	0.233	0.033	0.260	6.985**	0.000
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1)	0.258	0.037	0.284	7.062**	0.000
การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2)	0.174	0.046	0.192	3.757**	0.000
การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_4)	0.071	0.026	0.090	2.711**	0.007
$R = 0.932$ $R^2 = 0.869$ Adjusted $R^2 = 0.867$ $F = 419.502$					

** $p < .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (x_5) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (x_3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (x_1) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (x_2) และการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.932 ($R = 0.932$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 86.90 ($R^2 = 0.869$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.14948 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.399 + 0.529(x_5) + 0.233(x_3) + 0.258(x_1) + 0.174(x_2) + 0.071(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.564(x_5) + 0.260(x_3) + 0.284(x_1) + 0.192(x_2) + 0.090(x_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคตและวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมองปัญหาเป็นความท้าทายที่แก้ไขได้ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พร้อมกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย สู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย คณิน คำแพง (2563) ได้ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจ

เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยทักษะการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรังเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.895 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคตและวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมองปัญหาเป็นความท้าทายที่แก้ไขได้ มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พร้อมกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย สู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน และสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เณลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.712 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_4) และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมได้ร้อยละ 75.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.21989 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ พัฒนาทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการสื่อสารที่ดีและการวางแผนเชิงกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิน คำแพง (2563) ได้ศึกษาโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_3) ด้านความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_1) ด้านศรัทธาและบารมี (X_4) และด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_5) โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_3) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม(X_5) โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ได้ร้อยละ 52.70

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู" พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.895 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 และตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การบริหารความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม (X_5) การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม (X_3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (X_1) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_2) และการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม (X_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมได้ ร้อยละ 86.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.14948

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แสดงความมุ่งมั่นและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ สนับสนุนการสื่อสารที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าและมุ่งมั่นไปในเป้าหมายร่วมกัน ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. ควรศึกษาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. ในสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการค้นคว้าอิสระศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ 2568 : โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.



- ภัทรพร เกษสงฆ์ . (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. (พิมพ์ครั้งที่ 1). หน้า ฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research,(2),49-60.