

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา จังหวัด ตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี

Transformative Leadership of Administrators and Performance Motivation of Teachers in Schools in Trang, Surat, Kanchanaburi Province

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹, Ntapat Worapongapt

ณัฐนรี จุฑาวรรณ², Mutnaree Jutawan,

ชนมณีกานต์ เสฏฐวุฒิสวนันท์³, Chonnakan Suwanansuwanwong

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครู จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 77 คน ได้แก่ผู้อำนวยการ 4 คน และครู 73 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน ตามแนวความคิดของของบาสและอโวลีโอ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวความคิดของบาร์นาร์ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับ

¹ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิและสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษา
ทางเลือก Email: dr.thiwat@gmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

สภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) The transformational leadership of administrators and teachers' performance motivation in educational institutions, Trang, Surat, Kanchanaburi Province, 2) Teachers' performance motivation, Trang, Surat, Kanchanaburi Province. It is a descriptive research. The tool used as a questionnaire by the sample group was 4 schools in Trang, Surat Thani and Kanchanaburi provinces, with 77 informants per school including 4 directors and 73 teachers, a total of 77 people according to Bas's and Bas's concepts. Avolio and motivation for the performance of teachers according to Barnard's concept. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean. standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results showed that

1. The transformational leadership of administrators and teacher performance motivation in schools in Trang, Surat, Kanchanaburi provinces overall and each side were at high level. They were arranged in descending order of the arithmetic mean value as follows: intellectual stimulation Individuality and ideological influence

2. Teachers' work motivation in educational institutions, Trang, Surat Thani and Kanchanaburi provinces, overall and in each aspect, were at a high level. They are arranged in descending order of arithmetic mean as follows: Ideal benefits Opportunity to participate in a wide range of work Incentives related to individual opportunities social attractiveness coexistence Desirable physical condition incentives Working Conditions Incentives By adjusting the working conditions to suit the abilities of the person. and individual worker attitudes and material incentives.

Keywords: change leadership, Performance Motivation

บทนำ

การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้น โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อม มีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้า มีทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทดแทนภาวะผู้นำหรือการลดความสำคัญของผู้นำ โดยเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and blanchard) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ผู้นำในระบบการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความ

ตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and blanchard) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนไป ความเป็นผู้นำและรูปแบบกระบวนการต้องเปลี่ยนไปด้วย ดังนั้น ผู้นำในระบบการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา (ธนวัฒน์ โพธิ์ รัชต์, 2566)

ในสถานศึกษาได้น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสาน พระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดชและสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูรมาขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม ตามจุดเน้นนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเขตพื้นที่หนึ่งคือ การขาดครูเพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนา ต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครู จึงให้ความสำคัญและต้องการแก้ปัญหาเกี่ยวกับครู ดังนี้ ปัญหาหนึ่งคือ การขาดครูเพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนา ต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครูต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสม ควรเป็นครูท้องถิ่นเพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตน (อรุณรัตน์ สีบุตร และ คณะ, 2566)

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงเหตุผลที่แท้จริงของย้าย โดยส่วนหนึ่งต้องการหาสาเหตุที่แท้จริง หรือต้องการเปลี่ยนผู้บริหาร ไม่ชอบระบบการบริหารของผู้บริหาร และสังคมภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ขาดความยุติธรรม ขาดความเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา การประเมินสถานการณ์ด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรีโดยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบจุดอ่อนเกี่ยวกับครู ดังนี้ ครูจำนวนมากที่มีประสบการณ์สอนไม่ถึง 5 ปี ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผล ครูบางส่วนมีความรู้ และทักษะแต่ไม่นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ทำให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และกระบวนการบริหารของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (สุพจน์ ปลื้มจิตร, วิเชียร รุ้ยนิยง, 2566)

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

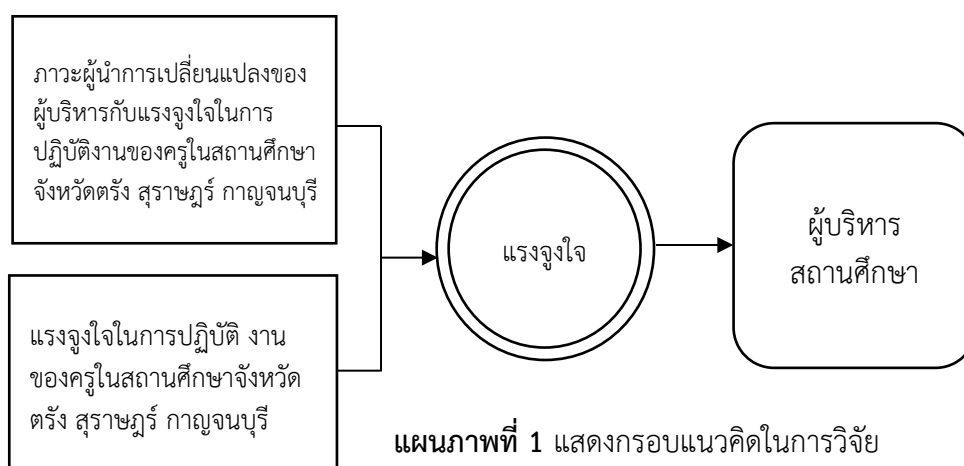
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้ในการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของบาส และอโวลีโอ (Bass and Avolio) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Individualized Consideration : IC) และสิ่งที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมาย ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือ ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard) ดังนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจกบุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) 5) ความดึงดูดใจ ทางสังคม (association attractiveness) 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพ การทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ประกอบด้วย ตามแนวความคิดของของบาสและอโวลีโอ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวความคิดของบาร์นาร์ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ เขียนตัวแปรอิสระ กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา และ ครู จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี จำนวน 4 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 77 คน ได้แก่ผู้อำนวยการ 4 คน และครู 73 คน รวมทั้งสิ้น 77 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข สำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี และกาญจนบุรี จำนวน 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 77 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) 116 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.991

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสถานศึกษาตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี จำนวน 5 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวความคิด ของ บาส และอวลีโอ (Bass and Avolio) ใช้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ตามแนวความคิด ของ บาร์นาร์ด (Barnard) แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ใช้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลข คณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	4.31	0.46	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)	4.33	0.41	มาก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา (X3)	4.33	0.47	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4)	4.32	0.50	มาก
รวม		4.32	0.41	มาก

จากตารางที่ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.41) รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.47) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.50) และด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.46)

ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ ระหว่าง 0.41 - 0.50 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย หมายความว่าความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลข คณิตจากมากไปหาน้อย คือ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้าง ขว้าง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจ ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Y1)	4.12	0.61	มาก
2.	สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Y2)	4.38	0.48	มาก
3.	สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Y3)	4.26	0.49	มาก
4.	ผลประโยชน์ทางอุดมคติ(Y4)	4.39	0.38	มาก
5.	ความดึงดูดใจทางสังคม (Y5)	4.33	0.40	มาก
6.	สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (Y6)	4.26	0.50	มาก
7.	โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (Y7)	4.38	0.46	มาก
8.	สภาพการอยู่ร่วมกัน (Y8)	4.30	0.50	มาก
รวม		4.30	0.36	มาก

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.38) รองลงมาคือโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.=0.46) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.48) ความดึงดูดใจทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.40) สภาพการอยู่ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.50) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึง ปรารถนา ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.49) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.50) และ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.61) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.38 - 0.61 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย หมายความว่าความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาจังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากครูก็มีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการบริหาร และมีประสบการณ์การทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดไปได้ จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา และทิศทางในการบริหารจัดการ จึงทำให้เข้าใจบริบทของผู้บริหาร โดยมีการบริหารจัดการที่มากขึ้น ต้องมีการลงมือทำ เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานแบบเดิมทิ้งไป และสร้างระบบการทำงานแบบใหม่ให้เท่าทันเพื่อสอดคล้องกับนโยบายนั้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการทุ่มเทในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และต้องมีการถ่ายทอดนโยบายให้แก่ผู้ร่วมงานได้นำไปปฏิบัติด้วย ส่งผลให้ครูเห็นถึงสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจและทุ่มเท จึงมองว่าผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้กับครู กระตุ้นให้ครูมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วยสอดคล้องกับ (พิณภัทรา เวทย์วิทยานวัฒน์, ชนมณี ศิลาณกิจ, 2566) และ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, 2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่ กำหนดไว้ ผู้นำในระบบการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ (วิทยา ดวงสินธุ์, 2566) และ (รัชวินท์ ภูนาหา, ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, 2566) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกลักรจิกา ถวัลย์เสรี ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี ให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกด้านให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการปรับเปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือน ทำให้ผู้บริหารกำหนดสิ่งตอบแทนเป็นคะแนน หรือเปอร์เซ็นต์ในการเลื่อนเงินเดือน โดยเมื่อครูปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายสำเร็จลุล่วง ครูก็จะได้รับคะแนนหรือเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูเกิดความรู้สึกดีหรือรักในการปฏิบัติงานมีการกำหนดให้ครูมีชั่วโมงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีชั่วโมงการทำงานพิเศษ ทำให้ผู้บริหารมอบหมายให้ครูได้เข้ารับการอบรมตามความสมควร ได้รับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองการปรับเปลี่ยนระบบการประเมินการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ทำให้ครูปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่ได้รับ จึงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (จิตรกร จันทรสุข, 2566) และ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, 2565) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลและสิ่งที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมาย ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือ ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ (ไสว วีระพันธ์, อธิภรณ์ ถิ่นแสนดี, 2566) และ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, 2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคดิจิทัลสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมในประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงและสามารถให้กับปัจเจก บุคคลได้ และ 2) สิ่งจูงใจทั่วไปซึ่งไม่สามารถให้กับใครโดยเฉพาะเจาะจงได้ มีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความดึงดูดใจ ทางสังคม 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพ การทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างกว้างขวาง 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับ (หิรัญ เจริญแล้ว, ขนมนิ ศิลาณกิจ, 2566) และ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, 2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย พบว่า ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู ในมิติด้านปัจจัยจูงใจที่มีอันดับสูงสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะของงาน

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด ตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี 2) แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัด ตรัง สุราษฎร์ กาญจนบุรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การจัดเตรียม โครงการวิจัย ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในจังหวัด ตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี จำนวน 4 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการและครู รวมทั้งสิ้น 77 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา ตามแนวความคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Definition: S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient correlation)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา จังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่ามัธยฐานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด การศึกษาในด้านอื่น ๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันคิด ร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพครบทุกด้าน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่ามัธยฐานอยู่ในลำดับ สุดท้าย ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง วิสัยทัศน์ในการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากร และการแสดงความเชื่อมั่นในตัวบุคลากรให้ครูและบุคลากรเห็นเป็นที่ประจักษ์โดยอาจใช้วาระการประชุมประจำเดือนในสถานศึกษาหรือการพูด หน้าเสาธง เป็นเครื่องมือในการบอกกล่าวถึงสิ่งที่ผู้บริหารกำลังปฏิบัติ หรือต้องการให้เป็น เพื่อให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบ และสนใจในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ

2. จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ มีค่ามัธยฐานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้พัฒนาผลงานวิชาการของตนเอง โดยมี ผู้บริหารคอยเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษา ทั้งนี้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี จำนวน 4 โรงเรียน มีลักษณะพื้นฐาน เป็นบุคคลที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและมี อุดมการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีความภาคภูมิใจที่ตนเองได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้และความสามารถ ของตนเอง จึงสามารถผลักดันให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์ผลงานวิชาการไปสู่การเลื่อนวิทยฐานะได้ ไม่ยาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ มีค่ามัธยฐาน

คณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดแรงจูงใจด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุเพิ่มมากขึ้น โดยจัดพิธีมอบเกียรติบัตรในโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ เมื่อครูสามารถ ปฏิบัติงานจนสร้างชื่อเสียงให้แก่ สถานศึกษา หรือมอบเงิน มอบรางวัล การจัดเลี้ยงสังสรรค์ในวันสำคัญ ให้บ่อยขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ ธานี กาญจนบุรี
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี
3. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี กาญจนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- จิตรกร จันทรสุข. (2566). ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 3. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 205-218.
- ธนวัฒน์ โพธิ์ รัชต์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและ การวิจัย*, 7(2), 619-630.
- พิณภัทรา เวทย์วิทยานัฐณ์, ขนมนิ ศิลาณกิจ. (2566). ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้ บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(2), 1-13
- วิทยา ดวงสินธุ์. (2566). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 1(1).
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565) รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาค ตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ ธานี*, 15(1), 86-106.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบันการ อาชีวศึกษามีอาชีวศึกษาใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไปในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารพุทธมคัศุณย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิภคิตาราม*, 7(1), 193-207.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2564). การศึกษาองค์ประกอบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษายุค ดิจิทัลสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*, 10(1), 20-35.

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 3(3), 211-225.
- รัชวิน ภูนาหา,ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการเชิงสร้างสรรค์อย่างมีวิสัยทัศน์กับการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์. *วารสารช่อพะยอม*, 34(1), 67-85.
- สุพจน์ ปลื้มจิตร, วิเชียร ฐ์ ยืนยง. (2566). ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 13(2), 202-215.
- ไสว วีระพันธ์, อธิภัทร ถิ่นแสนดี. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(1), 99-
- หิรัญ เจริญแล้ว, ชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้ บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(2), 14-32
- อรุณรัตน์ สีสบุตร และ คณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสวายสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 20(1), 143-161.