

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ธีรพงศ์ หอมชื่น^{1*} และ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ²

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

USING LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
TO MOTIVATE PERFORMANCE OF TEACHERS OF VOCATIONAL
EDUCATIONAL INSTITUTE, BANGKOK

Thirapong Homchaun^{1*} and Nipitpholt Sanitlou²

¹Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Lecturer of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

Corresponding author e-mail: thirapong.hom@bncc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 11 มิถุนายน 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 สิงหาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 13 สิงหาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลีเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 3. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (X) และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (Y) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ

Abstract

The purpose of this research were to study 1. The level of leadership use of educational institution administrators 2. The level of motivation in the performance of teachers; and 3. The relationship of educational institution administrator leadership and performance motivation between teachers of vocational educational institute Bangkok. The samples used in the research were teacher in school of vocational educational institute Bangkok. 239 persons. The research instruments were three sets in 5 rating scale of questionnaires. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The research results revealed that, 1. Leadership level of school administrators of vocational educational institute Bangkok. were overall and each level at a high level. 2. the level of motivation in the performance of teachers of vocational educational institute Bangkok. were overall and each level at a high level. 3. The level of leadership of school administrators was related to teachers' of vocational educational institute Bangkok. motivation for performance. were positive correlation It was found that the leadership variables of school administrators Teachers belonging to the Bangkok Vocational Education Institute (X) and the performance motivation of teachers under the Bangkok Vocational Education Institute (Y) were significantly positively correlated at the .01 level.

Key words, Leadership, Teacher performance motivation, Relationship between leadership and motivation.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศ ดังนั้นทุกประเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ประเทศไทยเริ่มใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยเริ่มจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จนถึงปัจจุบันซึ่งอยู่ในระยะการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ก็ยังคงใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ ยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถ เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนา และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถสนองตอบทิศทาง ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564, 2559, น. 4)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและ แก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ได้อย่างสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2542 , น. 7 - 8) การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้น คุณธรรม ความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนในสังคม มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยอย่างทั่วถึง (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, 2551, น. 143)

กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมองเห็นภาพอนาคตและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึง คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานบริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556 , น. 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สามารถบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยดำเนินการให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่สามารถใช้กระบวนการโน้มน้าว ชักจูง และใช้อิทธิพลของตน ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง เพราะผู้นำคือบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้นำกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม และทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

(Deinozka, 1983, p. 34) และเป็นบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริม ให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี (Fiedler, 1967, p. 18)

ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากความสำเร็จหรือประสิทธิผลของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในเวลาที่ต้องมีการวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำที่นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ เป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงและการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้ก็มีความหมายคล้ายกับการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นกระบวนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องสนใจจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างมาก การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นเป้าหมายต้องอาศัยการประเมินค่าที่เป้าหมายและคุณค่าขององค์การ รวมทั้งกำหนดทิศทางขององค์การที่จะเดินไป และให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, น. 55)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพการใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมารถใจที่จะทำ พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น. 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีแนวนโยบาย พัฒนาและนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, น. 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการ และแนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ โดยให้มีความพยายามในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน และมีทิศทางใน การทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

สถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แบ่งกระบวนการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ฝ่ายดังนี้ 1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 4. ฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ออนไลน์. (2563) โดยมีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาถ้าขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง สถานศึกษาก็ยากจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาและเพื่อให้การบริหารทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 3)

เนื่องจากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของครู เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 13 แห่ง ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 996 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 13 แห่ง ปี พ.ศ. 2563 ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 , pp. 607-610) และการสุ่มแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้จำนวนครูในสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน

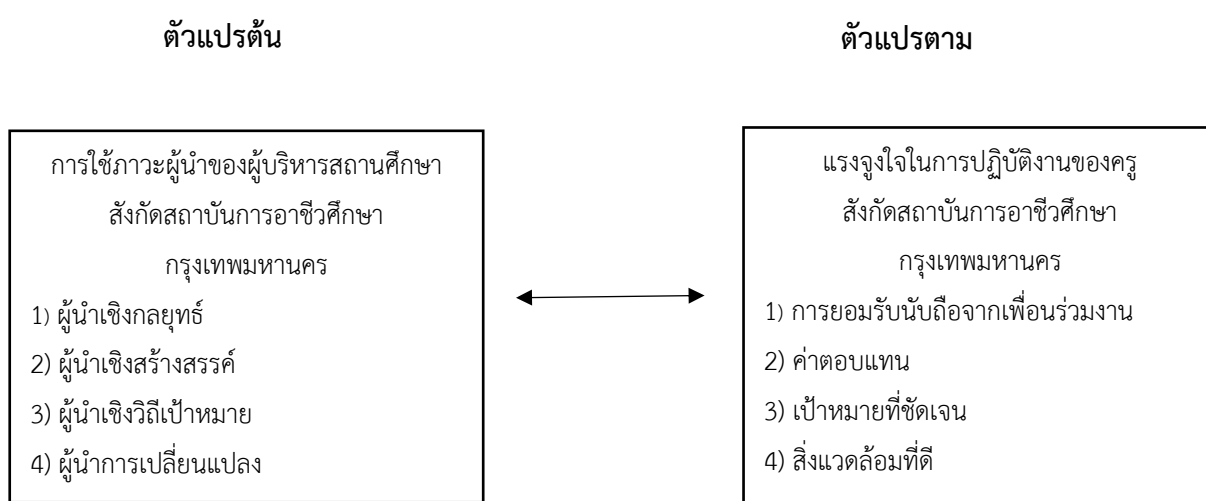
ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรที่ 1 คือ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านเชิงกลยุทธ์
 - 1.2 ด้านเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 ด้านเชิงวิถีเป้าหมาย

- 1.4 ด้านการเปลี่ยนแปลง
2. ตัวแปรที่ 2 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 ด้านค่าตอบแทน
 - 2.3 ด้านเป้าหมายชัดเจน
 - 2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ทราบระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
3. ทราบความสัมพันธ์ของการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ของการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Likert (1932) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเชิงกลยุทธ์ ด้านเชิงสร้างสรรค์ ด้านเชิงวิสัยทัศน์ และด้านการเปลี่ยนแปลง ลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert' scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านเป้าหมายชัดเจน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert' scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป วิธีการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษา พร้อมแนะนำวิธีเก็บข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องข้องทราบ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์แบบสอบถามระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
4. สร้างสมการพยากรณ์การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 4 ด้าน โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และด้านผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.683	.23620

a. Predictors: (Constant), Xtot

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .827^b ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .684 นั่นคือ ตัวแปรภาวะผู้นำในภาพรวม (X_{tot}) ทำนายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 68.40 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .683 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .23620 ในลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม (X_{tot}) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำมาสู่การอภิปรายผลตามประเด็นต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ด้านผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, น. 3, 30 และ 48) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา มุลวรรณ (2561 , น. 3) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562, น. 3) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร บุนนิก (2563, น. 3) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของบาส (Bass, 1985, p. 545) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการได้รับการเปลี่ยนแปลง จากระดับต่ำ ไปสู่ระดับที่สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ อังกุล เกาว์ลย์ (2562, น. 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลจูงใจบุคคลอื่น ทำกิจกรรม ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยการประสานความร่วมมือภายใต้การดูแล ชี้นำโน้มน้าวชักจูง กระบวนการสื่อสารอื่น ๆ ที่เหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ตลอดจนอิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำเองที่จะนำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ตามเกิดการปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดดา วรกานต์วิวัฒน์ (2555, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริงจาก การรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับ วินัย เพชรช่วย (ออนไลน์, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของ ผลลัพธ์ มีความหมายว่าระดับของแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนา และเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555, น. 222) กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Recognition) หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือเป็นผลมาจากความสำเร็จในงาน เช่น การยกย่องชมเชยด้วยคำพูด ด้วยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนหนึ่งเป็นการเสริมแรงด้วย หากให้ต่อเนื่องจะมีผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, น. 157-167) กล่าวว่า ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับความต้องการทางสังคม (Aliliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้ และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการ ได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับ ความชื่นชมจากผู้อื่น ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ภาวะภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560, น. 171-173) กล่าวว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มี ลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชลี อุภักย์ (2558, น. 15) กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Atiliation , n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทฤษฎีของแดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) เกรียงไกร ประเสริฐ (ออนไลน์, 2562) อธิบายว่า การรู้จักและเข้าใจตนเองควบคุมตนเอง คือจะมีความสามารถควบคุมอารมณ์ และความคิดให้ถี่ถ้วน มีความคิดที่รอบคอบ มีแรงจูงใจ คือรักงานที่ทำมากกว่าเรื่องของเงินทอง และสถานะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะในการเข้าสังคม มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่างก็มีแรงผลักดันอยากที่จะประสบความสำเร็จให้เกินกว่าที่ตัวเอง และทุก ๆ คนคาดหวังเอาไว้ การเป็นผู้นำจะมีความฉลาดทางอารมณ์มาก อยากจะทำงาน ต่าง ๆ ให้สำเร็จ ก็จะต้องพาคนอื่นไปพร้อม ๆ กับเขาด้วย และทำให้ลูกน้องมีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญญา เกลิงศรี

(ออนไลน์, 2562) กล่าวว่า แต่ละคนมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน บางคนมี เป้าหมายเรื่องสุขภาพ บางคนมี เป้าหมายเรื่องเก็บเงินการลงทุน บางคนอยากเปลี่ยนงานพัฒนา ความสามารถทักษะของตนเอง หรือบางคน อาจจะอยากเปลี่ยนแปลงนิสัยที่ส่งผลเสียกับตัวเอง

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร.ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ด้านผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครู มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี
2. ควรมีการวิจัยเจาะลึกในด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), หน้า 29-43.
- เกรียงไกร ประเสริฐ. (2562). *การสร้างแรงจูงใจและการโน้มน้าว (Influence and Motivation)*. สืบค้นจาก <http://envocc.ddc.moph.go.th>
- ธนเสกข์ ภารดี รุจิรา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธานินท์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ซี.

- ภูมิกร บุนกึ. (2563). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นุชลี อุปภัย. (2558). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปนัดดา วรกานต์ทิวิธ. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี).
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2551). การจัดการและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ Leadership. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วินัย เพชรช่วย. (2555). การจูงใจในการทำงาน. สืบค้นจาก
<https://www.geocities.com/vinaip/knowledge/wmotive01.html>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- สุพาณี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อริยญา เกลิงศรี. (2562). สร้างแรงจูงใจในชีวิต. สืบค้น จาก <https://www.seasiacenter.com/insights>.

- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Dejnozka. E.L. (1983). *Education administration glossary*. Westport. Connecticut, Greenwood.
- Fiedler. F.E. & Chermers, M.M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Glenview. Illinois: Scott, Foresman.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological*, 3, 42-48.