



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*
STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEACHERS'S WORK IN MOTIVATION IN SCHOOL
UNDER THE PHATTHALUNGPRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี, สันติ อุนจะนำ
Benjawan Kongklieng, Supattara Pusitratthanavalee, Santi Aunjanam
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์, ประเทศไทย
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand
*Corresponding author E-mail: Bengawankongklieng3@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 294 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 สถิติในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

*Received April 25, 2024; Revised February 11, 2025; Accepted February 13, 2025

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 51.4

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.542 + 0.307X_2 + 0.135X_1 + 0.139X_5 + 0.094X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.399ZX_2 + 0.203ZX_1 + 0.191ZX_5 + 0.162ZX_3$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study 1) the level of strategic leadership of school administrators, 2) the level of motivation for teachers' performance in school, 3) the relationship between strategic leadership of school administrators and teachers' performance motivation, and 4) the variables predicting the strategic leadership of school administrators that affect teachers' performance motivation. The sample group was 294 teachers under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. The reliability of the entire questionnaire was 0.948. The data analysis statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that:

1. School administrators' strategic leadership level under the Phatthalung Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.
2. The level of motivation for teachers' performance in school under the Phatthalung Primary Educational Service Area 2 was at the highest level.
3. The relationship between strategic leadership of school administrators and teachers' performance motivation in schools under the Phatthalung Primary





Educational Service Area Office 2 was positive, with statistical significance at the .001 level.

4. The strategic leadership of school administrators used in predicting teachers' performance motivation in schools under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 were the aspect of inspiring subordinates, setting strategic direction, revolutionary thinking methods, and setting the vision for educational institution administration. These could predict teachers' performance motivation in schools at 51.4%.

The prediction equation in score was as follows:

$$\hat{Y} = 1.542 + 0.307X_2 + 0.135X_1 + 0.139X_5 + 0.094X_3.$$

The forecast equation in score form Standard was as follows:

$$\hat{Z} = 0.399ZX_2 + 0.203ZX_1 + 0.191ZX_5 + 0.162ZX_3$$

Keywords: Leadership, Strategic leadership, Motivation for performance

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560-2575 ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารว่า เป็นผู้มีภาวะผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2575) สอดคล้องกับคุศุสภาที่ได้ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารในมาตรฐานที่ 11 ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำว่าต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำปฏิบัติ นำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ แล้วจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เองตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานนับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัว กลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาชาติ คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทางการบริหารการศึกษา ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาสามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของผู้เรียน (กัลยา อาทรกิจ 2561)

ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์กรช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคต



ขององค์กรซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิกโดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงานทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษาวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรัดกุมและชัดเจนทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ (วิรัตน์รัตน์ เสือจอย, 2564) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงานและช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นการทำงานหลายหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและเป็นการช่วยเหลือองค์กรในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้รวมถึงความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาวีไกลรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น วางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ มีการมองวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีการวางแผนการกำหนดทิศทางกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปใช้ในสถานศึกษาสามารถจูงใจให้ครูทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคีในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา คุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถส่งผลให้เกิดการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ดีและทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้ (ภูเดช นิธิธานนท์, 2563)

แนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนเป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการแข่งขันในยุคสมัยปัจจุบันหากโรงเรียนใดขาดการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมแล้วโรงเรียนก็จะเติบโตช้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งความรู้ ความเข้าใจ บุคลิกภาพและประสบการณ์ด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลต่อภาวะผู้นำด้วยเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะเกิดความไม่คล่องตัว ไม่เข้าใจในดำเนินการ การปฏิบัติงานทำให้สถานศึกษาไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการเป็นภาวะผู้นำจูงใจครูหรือผู้ร่วมงานทุกคนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือและร่วมใจปฏิบัติ



ภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจโดยการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างดี เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการตั้งใจ เป็นการโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กัญจะณา พุ่มมาลา, 2563) ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว มีการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอตลอดมา

จากสภาพปัญหา ความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการวางแผนและกำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา 4) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 5) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 6) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ



ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 6 ด้าน 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนครู 1,227 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนครูผู้สอน 294 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเครือข่ายอำเภอในเขตพื้นที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 31 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2





ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.79	0.517	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.81	0.509	มากที่สุด
3. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา	4.82	0.550	มากที่สุด
4. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.83	0.520	มากที่สุด
5. วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	4.85	0.453	มากที่สุด
6. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.86	0.492	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.83	0.506	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	n = 294		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การยอมรับนับถือ	4.63	0.509	มากที่สุด
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.64	0.491	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.63	0.492	มากที่สุด
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.86	0.351	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.64	0.485	มากที่สุด
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.56	0.529	มากที่สุด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	4.66	0.476	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.687$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (X_2) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา (X_3) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4 ($R^2 = 51.4$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.17

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำ มีการโน้มน้าว ชี้แนะชักชวนกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามแนวทาง และสามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มูฟิต วาโซะ ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิด



ความเข้าใจระดับสูงนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถคิดวิเคราะห์ แยกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์มีความสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มีการคิดพิจารณา ทบทวนก่อนการตัดสินใจและมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (มุฟิต วาโอะ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัย ภาวิณี ร่มรวย ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ภาวิณี ร่มรวย, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฟิต วาโอะ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานีอยู่ระดับมาก (มุฟิต วาโอะ, 2564)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้วิจัยคิดว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ สิ่งจูงใจในการทำงานของครูแต่ละคนที่ทำให้ครูปฏิบัติงาน ด้วยด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่ทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของครูโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ พุ่งเททั้งแรงกาย แรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อรรถพร ภัทรดำเนินสุข ที่กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งที่เป็นภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคลเรียกว่า Individual Variables คือแรงจูงใจอาจจะเป็นแรงผลักดัน อารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อยากทำงานและไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัล การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (อรรถพร ภัทรดำเนินสุข, 2563) อีกทั้งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ มีทรัพย์ทอง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563)

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นการสนับสนุน ผลักดัน ให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ทุกคนลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรักมั่นในงานที่ปฏิบัติ (ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สมวงศ์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (กนกวรรณ สมวงศ์, 2564)

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการ





กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวก เป็นความรู้สึกรู้สึกที่เกิดขึ้น และเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุจิตรา ถาปันทแก้ว และคณะ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและค่าตอบแทน (สุจิตรา ถาปันทแก้ว และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระวัฒน์ ขาแสน ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าตัวแปรปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนาย ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลสูงสุด คือ โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการพัฒนา และลักษณะของงาน (วีระวัฒน์ ขาแสน, 2566) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารราย พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทาง การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ต้นแบบนำทาง การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล, 2564)

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างสิ่งใหม่ๆ มีความคิดจินตนาการและสร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา



ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ วิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายได้ชัดเจน มีความสามารถคิดแบบองค์รวมเพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ ผู้บริหารและครูมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำความรู้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและการทำงาน เมื่อผู้บริหารวิสัยทัศน์ที่ดี ให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ ก็สามารถสร้างแรงจูงใจและจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพได้อย่างดียิ่งขึ้นต่อไปต่อสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป
2. หน่วยงานต้นสังกัดหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการจัดการและบริหารงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มากยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าถึงผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ และดูแลครูภายในสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูในโรงเรียน เพื่อขยายองค์ความรู้ เกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการกำหนดทิศทางต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานภาครัฐและ





เอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานงานของครูในองค์กรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

4. การศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- กัญจะณา พุ่มมาลา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กัลยา อาทกริจ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัญกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาวิณี ร่มรวย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดเพชรบุรี. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22(1), 210-228.
- ภูวเดช นิธิธานนท์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- มูฟิต วาโซะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระวัฒน์ ชาแสน. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). รายงานประจำปี 2563. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2566 จาก <https://online.fliphtml5.com/jexjm/lthc/#p=1>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.
- สุจิรา ถาบันแก้ว และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(43), 215-226.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2654). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

