

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*
21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TO MOTIVATION AND PERFORMANCE OF TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กมลธพัชร พงศ์เชียงใหม่

Kamonthaphat Pongchiangmai

พระปลัดโฆสิต โฆสิตโต

Prapalad Kosit Kosito

ธีระพงษ์ สมเขใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University,Thailand

E-mail: Bell3122533@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี โดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 327 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแรงจูงใจ

* Received 13 December 2022; Revised 28 September 2023; Accepted 28 September 2023

ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสำเร็จในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 4 ตัวแปร คือด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เทคโนโลยี เพราะสังคมการศึกษาเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีให้ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาที่วางไว้ มีภาวะผู้นำที่ในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the leadership of school administrators in the 21st century 2) the motivation for teacher performance; and 3) to study the leadership development of school administrators in the 21st century. This research used a mixed-methods research methodology. The sample group included 327 teachers who completed the questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. analysis using a packaged program and interviews with five key informants

The results showed that;

1. The leadership of school administrators in the 21st century was determined to be at a high level overall. Ethical leadership had the highest average, while visionary leadership had the lowest, and overall teacher performance motivation was strong. Acceptance had the highest average when all factors were considered. and the item with the lowest mean is job success.

2. Leadership of School Administrators in the 21st Century Affects Teachers' Performance Motivation. Factors with predictive power, there are 4 variables, namely change leadership. Ethical Leadership It positively affects teachers' motivation for performance.

3. Leadership Development Guidelines for School Administrators in the 21st Century: Affecting Teachers' Performance and Motivation in Education

Administration School administrators must know technology because education and society change rapidly. Must have a good vision to cover the management of the educational institutions that have been placed Have leadership in which the organization achieves its objectives to its fullest potential. Able to adapt to change in every situation.

Keywords: 21st Century Leadership, Motivation, Performance of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกและสังคมไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความซับซ้อน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเป็นอย่างมาก (กัญญา ตีระวนิช และคณะ, 2538) ทุกภาคส่วนถูกพัฒนาโดยเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยในทุก ๆ ด้าน ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมจิตวิทยา ความมั่นคง และวิถีชีวิตของประชาชนทุกคนในสังคม ต้องปรับตัวให้มีความทันสมัยและสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน (ปิยะศักดิ์ มานะสันต์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 อยู่ในขณะนี้รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยในการเรียนการสอนดังนั้น ทักษะด้าน ICT จึงมีความสำคัญมากสำหรับครูที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคดิจิทัล รวมถึงประโยชน์จากเทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน โดยผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน (การุณ สกุลประดิษฐ์, 2559)

ดังนั้นการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลกระทบต่อด้านศึกษาที่ต้องพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีทักษะและความรู้ในเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) พ.ศ. 2562 ที่ระบุว่ารัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือเรียนทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตจัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต มีการให้แรงจูงใจให้แก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างเป็นธรรมและให้ได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสม เพื่อความมั่นคงในชีวิตและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ซึ่งการศึกษาในปัจจุบันจะได้ประสิทธิภาพมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาที่จะนำพาการศึกษาให้ได้ผลตามเป้าหมายได้มาก

น้อยเพียงใด สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ที่มีความสำคัญในสังคมเป็นอย่างยิ่ง เป็นองค์การที่มีหน้าที่สร้าง และพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถไปพัฒนาประเทศ และผู้นำหรือผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือ กุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน จะเห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีศักยภาพที่หลากหลายด้าน จึงจะสามารถนำพาองค์การประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย รู้จักพัฒนาตนเองและหน้าที่การงานที่รับผิดชอบให้ก้าวรุดหน้า ทัดเทียมกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของโลก (บุญช่วย สายราม, 2559)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ต่อการทำงานและการบริหารองค์กร แรงจูงใจทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ฝึกฝนและนำไปปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนเองไปพร้อมกัน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหาร องค์กรจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมครใจที่จะทำพร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งสามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ มีนโยบายสู่การปฏิบัติกับผู้บริหาร การศึกษา บุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการดำเนินงาน เพื่อร่วม พัฒนาระดับการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ในด้านที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณความเป็นครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2, 2563) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพราะในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษายังเป็นสิ่งสำคัญ

ยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และเข้าใจก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นการศึกษาสภาพโดยการโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นวิธีการรวมวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือขึ้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) โดยถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะ

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและ น้อยที่สุด ตามหลักของลิเคิร์ท (Likert, Rensis, 1961)

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies) สัมภาษณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์ คือ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารการศึกษาโดยมีการสัมภาษณ์ระดับกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีขั้นตอนดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเนื้อหาสาระวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินค่าแล้วหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากลั่นกรอง เรียบเรียง กำหนดกรอบแนวคิดที่เป็นตัวบ่งชี้วัดระดับความคิดเห็นของผู้บริหารแล้วสร้างแบบสอบถามรายข้อ โดยให้ครอบคลุมตามองค์ ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหาและขอรับคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษาได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 โดยสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีทั้งหมด 32 ข้อ ซึ่งมี 2 ข้อที่ใช้ไม่ได้ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 32 ข้อ ซึ่งมี 2 ข้อที่ใช้ไม่ได้ แล้วจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, Lee Joseph, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.981

6. ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

แบบสัมภาษณ์ (Interview Studies)

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาข้อ 1 มาดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามรูปแบบและโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ตามงานวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย พิจารณาตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข และให้ความเห็นชอบ จัดทำฉบับที่แก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ที่มีเนื้อหาสอดคล้องตรงกับเรื่องที่วิจัย จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์และพิมพ์นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 5 รวบรวมข้อมูลจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แล้วนำมาสรุปตามโครงสร้างและรายงานผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 ส่วนด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21	4.43	0.50	มาก
2. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.40	0.57	มาก
3. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.41	0.54	มาก
4. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม	4.46	0.56	มาก
รวม	4.42	0.50	มาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาารายด้าน พบว่า การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.42	0.49	มาก
2. ความสัมพันธ์ในองค์กร	4.43	0.56	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.59	0.47	มากที่สุด
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่	4.45	0.51	มาก
รวม	4.47	0.45	มาก

2. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.896 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.802 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 80.20

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Enter เพื่อค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (n=327)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.214	.101		12.007*	.000
ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 (A1)	-.121	.048	-.135	-2.506*	.013

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (A2)	-.187	.046	-.234	-4.094*	.000
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3)	.621	.050	.747	12.296*	.000
ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม (A4)	.421	.035	.521	12.015*	.000
$R^2 = .802$ Adjusted R Square = .800					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสร้างสมการพยากรณ์ ในการค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 (A1) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (A2) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3) ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม (A4) ซึ่งด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3) ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม (A4) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวก ส่วนด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 (A1) และด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (A2) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รวมได้ร้อยละ 80.20 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.202 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.214$ (Constant) - 0.121 (ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21) - 0.187 (ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์) + 0.621 (ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.421 (ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{z} = -0.135$ (ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21) - 0.234 (ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์) + 0.747 (ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.521 (ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม)

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากการสัมภาษณ์จากผู้อำนวยการจำนวน 5 คน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เทคโนโลยีมีความสำคัญสำหรับการบริหารมาก โดยทั้ง 4 งานจะมีระบบ

เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องรู้เรื่องเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีไปมาช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูที่จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอบรมหรือให้ครูอบรม หรือนำ วิทยากรมาอบรมให้ความรู้ เทคโนโลยีกับการบริหารจึงมีความจำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารใดไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ ผู้บริหารนั้นต้องระวังจะไม่เท่าทันคนอื่น และไม่เท่าทัน สังคมโลก สังคมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3.2 ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต้องมีวิสัยทัศน์ หรือ วางเป้าหมายสูงสุดให้กับสถานศึกษา การตั้งวิสัยทัศน์ที่ดี ควรเป็นวิสัยทัศน์ที่เป็นกลางๆ หรือไม่หวังผลสูงเกินไป หรือหวังผลต่ำจนเกินไป การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องควบคู่ไปกับการวาง การปฏิบัติงาน หรือวางแผนปฏิบัติงานให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ทั้งหมด และปลายทางของวิสัยทัศน์ที่ าวาดไว้คือ เป้าหมาย เมื่อครูเข้าใจความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อครูเข้าใจแนวทาง หรือ จุดร่วมกันทำงานจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางไว้ เมื่อนั้นการทำงานจะไปในทิศทาง เดียวกัน แล้วงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แสดงถึงความ เปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็ม ศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้างไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการ พัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

3.4 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารที่มีนำหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมา ภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็น แบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพ ต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติในระยะยาวมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอก การส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท การเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่ม ประสิทธิภาพ ทำสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้นระดมพลัง บันทดลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น จึงทำให้ภาวะผู้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) และเกศรา สิทธิแก้ว ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (เกศรา สิทธิแก้ว, 2558)

1.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วัดดูประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงจูงใจ กระบวนการที่กระทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ กฤตย์ภัสสร สาขา ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (กฤตย์ภัสสร สาขา, 2560) และลัดดา พันชนัง ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับผิชอบต่องานและด้านตัวงานเอง (ลัดดา พันชนัง, 2559)

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการสร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือและการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่ดี มีโอเคและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมายและพร้อมในการปรับเปลี่ยน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึง คำสัญญา ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางให้ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ บุชยมาส ผาดี ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (บุชยมาส ผาดี, 2563) และ ปราณีต จินดาศรี และคณะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ แบบการใช้อำนาจกดขี่ (X1) แบบการใช้อำนาจอย่างเมตตากรุณา (X2) แบบการบริหารแบบปรึกษาหารือ (X3) และแบบการบริหารที่มีการร่วมมือกันทุกฝ่าย (X4) แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบเป็นตัวพยากรณ์ได้ทุกตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .989 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 97.81 (ปราณีต จินดาศรี และคณะ, 2562)

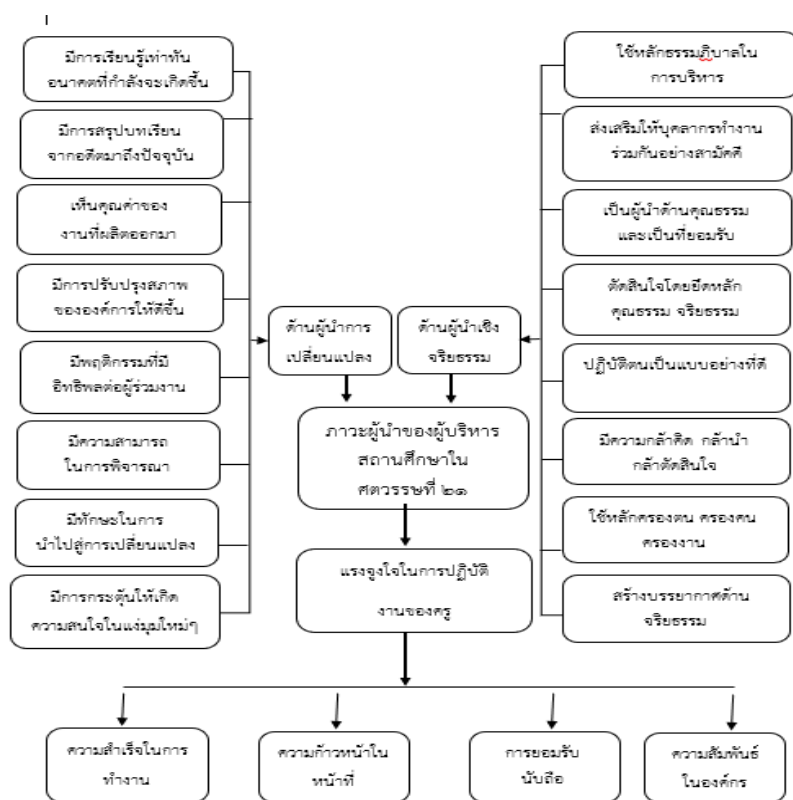
3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากการสัมภาษณ์ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน เทคโนโลยีมีความสำคัญสำหรับการบริหารมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอบรมหรือให้ครูอบรม เทคโนโลยีกับการบริหารจึงมีความจำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 และการตั้งวิสัยทัศน์ที่ดี การกำหนดวิสัยที่ดี ต้องควบคู่ไปกับการวางแผนการทำงาน หรือวางแผนพันธกิจงานให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ทั้งหมด ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้

ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล บริหารโดยนำหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร เพื่อความสำเร็จหากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ โดยการมองการณ์ไกล ทักษะด้านวิสัยทัศน์คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกัน มีความเชี่ยวชาญ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรคพัฒนาองค์ความรู้อย่างรอบด้านและฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ และมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อสาร คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดเพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคนทราบนโยบายในทิศทางเดียวกัน และด้านทักษะความร่วมมือ คือ ควรพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจคน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ, 2564) และนฤมล คูหาแก้ว ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านชักนำจูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร (นฤมล คูหาแก้ว, 2563)

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบออกมาได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 2) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 3) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น

4 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ในองค์กร 3) การยอมรับนับถือ 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่และจากการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วนำมาวิเคราะห์โดยค่าสถิติ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดและรองลงมาคือด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวก ส่วนด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 และด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงลบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้เทคโนโลยีเพราะสังคมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีควบคู่กับการวางภารกิจ ให้ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาที่วางไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผลสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจและความเคารพต่อองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความรัก ความสามัคคีในโรงเรียน สร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี จัดทำโครงการและการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรให้มีความสามัคคีปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในประเด็นการได้รับการกำหนดกรอบระยะเวลาของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจนและการได้รับการกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน โดยมีการวางกรอบเป้าหมายของงานให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อร่วมงานและบุคคลทั่วไป ตัดสินใจโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม สร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมในองค์กร รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2. ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กฤตย์ภัสสร สาขา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญา ตีระวนิช และคณะ. (2538). คลื่นลูกที่สาม แปลจาก THE THIRD WAVE (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- การุณ สกุลประดิษฐ์. (2559). การประชุมสมัชชาคุณวุฒิการศึกษาในศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 18 กรกฎาคม 2565 จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php>.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญช่วย สายราม. (2559). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. เรียกใช้เมื่อ 18 สิงหาคม 2564 จาก <http://wetoknows.blogspot.com>
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรานิต จินดาศรี และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะศักดิ์ มานะสันต์. (2564). New Normal สู่โลกยุค 4.0. เรียกใช้เมื่อ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.bangkokbiznews.com>
- พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://www.nst2.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.