

บทความวิจัย (Research Article)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

The Guidelines for Competency Development of Motivation of Education

Administrators under Loei Primary Educational Service Area

จริญญา บาบูน¹, และ ผศ.ดร.กฤตภูมิ ชมภูวิเศษ^{2*}Jarinya Baboon¹ & Krits Chompuwiset^{2*}ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี^{1,2}Faculty of Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University^{1,2}

Received: January 1, 2025, Revised: February 3, 2025, Accepted: February 3, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 337 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และด้านสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ระยะที่ 2 ออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการจากสถานศึกษาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านแรงขับ 4) ด้านการยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า และ 5) ด้านสภาพสังคมในการทำงาน 2. ผลการศึกษาแนวทางโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านแรงขับ 4) ด้านการยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า และ 5) ด้าน

สภาพสังคมในการทำงาน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, การสร้างแรงจูงใจ

* Tel.: 098 586 6306, Email address: 65120605231@udru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current condition Desired condition and the necessary needs of developing the motivational competencies of educational institution administrators, 2) to design guidelines for developing the motivational competencies of educational institution administrators, and 3) to evaluate guidelines for developing the motivational competencies of educational institution administrators. The research was conducted in three phases using Mixed Methods Research. The first phase involved studying the current state, desired state and needs in the internal of developing the motivational competencies of educational institution administrators. The sample group comprised 337 teachers and school administrators, derived from stratified random sampling. with a reliability of 0.96. For the desired state, with a reliability of 0.97. The second phase focused on designing the guidelines using structured interviews. The informant group consisted of directors. with three person each, selected through purposive sampling and analysis of the data. The third phase, aimed to evaluate the guidelines for competency development of motivation of education administrators under Loei primary educational service area. The instrument was used to evaluate with five rating scales, including suitability, possibility, and usefulness. The results of the research were as follows 1. The current condition is at a high level. and desirable conditions at a high level and necessary needs Arrange the needs from highest to lowest as follows: 1) needs, 2) motivational goals, 3) driving forces, 4) respect for opportunities for advancement, and 5) social working conditions. 2. Results of the study of guidelines using structured interviews. The sample group of 5 educational institution administrators consisted of 1) needs, 2) motivational goals, 3) driving forces, 4) acceptance of advancement opportunities, and 5) social working conditions. 3. Guidelines for developing the motivational competencies of educational institution administrators Overall, it is at the highest level. And when considering each aspect, it was found that 1) Appropriateness is at a high level 2) feasibility at a high level, and 3) the aspect of usefulness At the highest level.

Keywords: The guidelines, Competency of educational administrators, Motivation

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้โรงเรียนบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันในการบริหารงานต่อผู้ปกครองชุมชนและสังคม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานทั้ง 4 งาน ซึ่งประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไปและการบริหารงานบุคลากร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 มีบทบัญญัติกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ โดยกำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มี การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

การบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545) ปัจจุบันยังขาดการบริหารสถานศึกษาที่ดีไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาปัจจัยหลายๆด้าน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร เทคนิค วิธีการ รวมถึงการใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหาร ควรมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกตุฉัตรภรภรณ์ นาเมืองรักษ์, 2551)

สมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการ ที่รอบรู้เชี่ยวชาญ ลักษณะของการบริหารจะต้องปรับให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์การต้องการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะ (Competency) ได้รวมทุกอย่างเข้าไว้ด้วยกันไม่ว่าจะเป็นความรู้ทักษะ หรือความสามารถส่วนตัว อื่น ๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครบถ้วนของคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา (นิธินาถ เกลาน, 2545)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรและโยงกับความต้องการเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

มาร์ค (Mark, 1976) การสร้างแรงจูงใจจะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการดังที่ แมคคัลแลนด์ (McClelland, 1980) กล่าวว่า ปัจจุบันคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ควรเป็นผู้ใช้การนำ (Lead) ควบคู่ไปกับการจัดการ (Manage) ทั้งนี้คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุคใหม่ที่พึงมี คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จของการทำงานใด ๆ นั้น นักจิตวิทยาหลายคนกล่าวว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานสำคัญก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทิศทางการบริหารที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปลูกฝังลักษณะนิสัยให้บุคคลมีแรงจูงใจ โดยผลจากการศึกษาเชื่อว่าสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษานั้น หากอยู่ในระดับมากย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วยและจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย อยู่ในระดับใด
2. การออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย ควรเป็นอย่างไร
3. การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

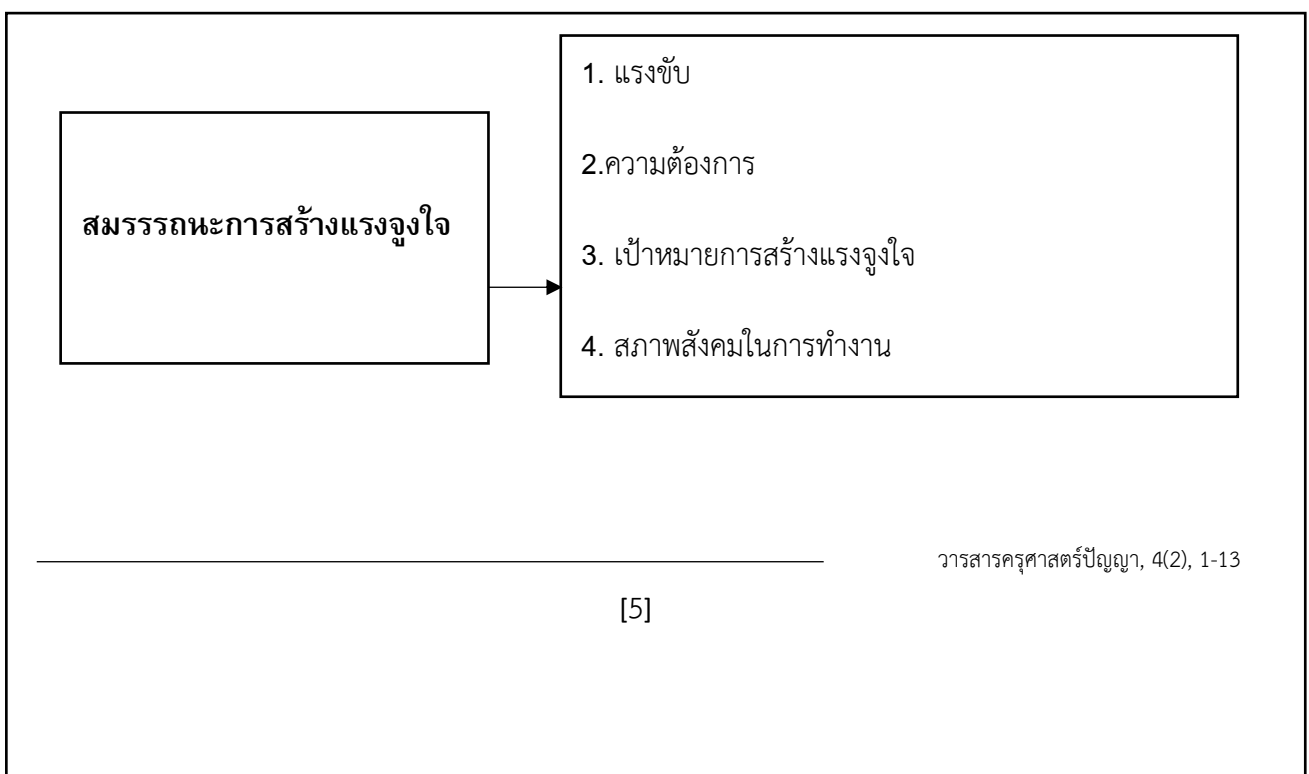
การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

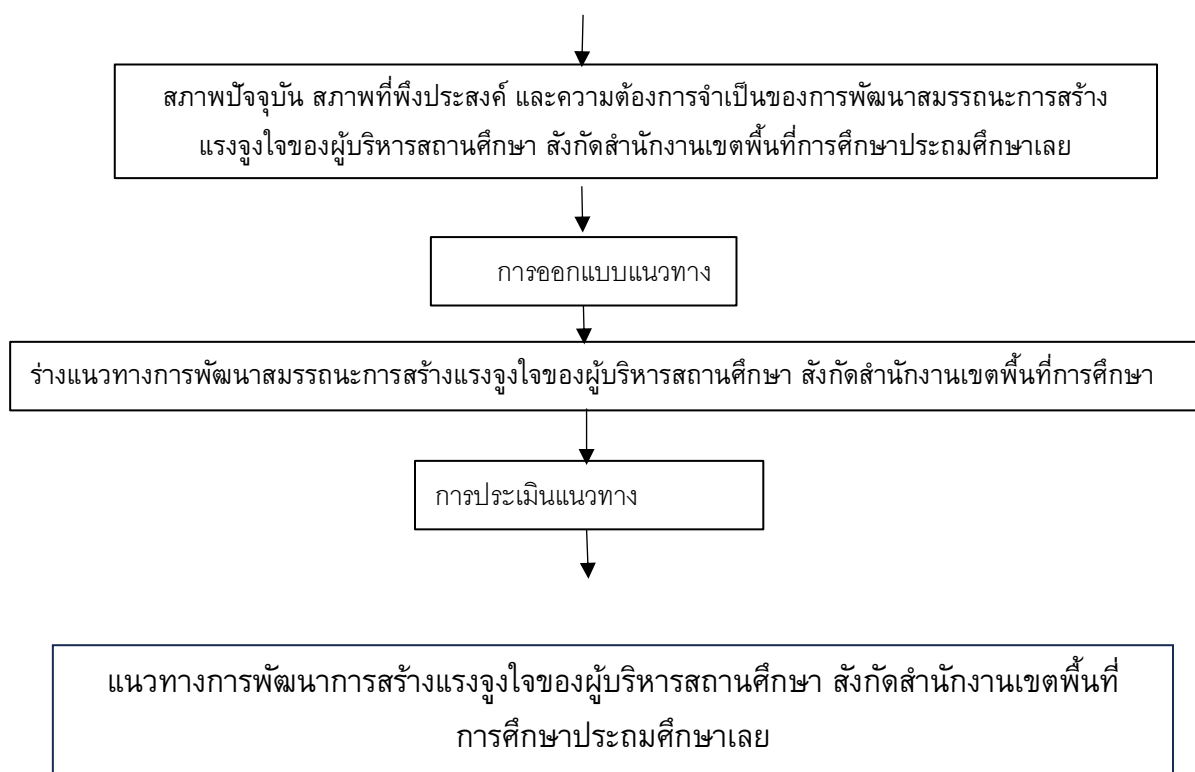
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
2. เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะการสร้างแรงจูงใจ เป็นการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงจาก (สถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551 : 9); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2-9); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 2); สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557 : 12); สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 11); กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2540 : 53 - 154); วรณิ ลิณอักษร (2541 : 114-115); จันทร ชุ่มเมืองปัก (2546 : 35); สุรางค์ โค้วตระกูล (2548: 56); วสันต์ เข้มทองคำ (2552 : 25); วรพจน์ บุษราคัมวดี (2552 : 2 - 3); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 227); เฮิร์เบิร์ต (Herzburg, 1959 : 22); มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 122-144); วรูม (Vroom, 1970 : 24); บาร์นาร์ด Barnard (1978 : 33) แมคคัลแลนด์ (McClelland, 1975 : 57-83); แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507-532); แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) แรงขับ 2) ความต้องการ 3) เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 4) สภาพสังคมในการทำงาน 5) การยอมรับนับถือ โอกาสในการก้าวหน้า ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น 3 ระยะ มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,741 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 450 คน ครู 2,291 จำนวน จาก 398 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 337 คน ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 29) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสัดส่วนของโรงเรียน

2.3 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรตามขนาดของโรงเรียน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Radom Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างและพัฒนาขึ้นจาก การศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ใช้ถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) แรงขับ 2) ความต้องการ 3) เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 4) สภาพสังคมในการทำงาน 5) การยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) พิจารณาตามการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้คะแนนตามน้ำหนักของคำตอบ 5 ระดับ (Likert, 1961)

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถาม และเว็บไซต์สำหรับตอบแบบสอบถามทาง Google Form ทางระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์คำนวณ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Starvard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 103) กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เทคนิคการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ **PNI_{modified}** คือ เป็นสูตรที่ปรับปรุงโดย (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช, 2546: 279) เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D)/D แล้วหารด้วยค่า D เพื่อ

ควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

ระยะที่ 2 ออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป และได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น หรือรางวัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) แรงขับ 2) ความต้องการ 3) เป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 4) สภาพสังคมในการทำงาน และ 5) การยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไป จำนวนทั้งหมด 5 คน เพื่อยืนยันผลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 3 เป็นการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ในการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

2. ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านแรงขับ 4) ด้านการยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า และ 5) ด้านสภาพสังคมในการทำงาน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการ 2) ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านแรงขับ 4) ด้านการยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า และ 5) ด้านสภาพสังคมในการทำงาน

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการ คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร สถานศึกษามีความผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจแนวทางการพัฒนางานพันธกิจ ขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงมีการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจจากสิ่งที่ยากให้เกิดขึ้นจากสถานะที่ขาดสมดุลสถานศึกษาควรทำให้เกิดความต้องการและพยายามที่จะสนองต่อความต้องการให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้ สถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องกับ นอร์เฮาส์ (Northouse, 2012) หมายถึงการมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับ วัชรพรรณ จันทร์หอม (2561: 135) ได้ทำศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงราย และพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดเชียงรายเมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารควรมีการ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานโรงเรียนมีนวัตกรรมทางเลือกใหม่ มาเพิ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารสถานควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ บริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง (Best Practice) บริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน (2559 : 167) ได้ทำศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จะต้องศึกษาด้านการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดผลประเมินผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา และด้านการให้รางวัลตอบแทน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงขับ คือ สถานศึกษามีภาวะที่จุดเด่นจุดด้อย ภาวะคุกคาม โอกาสความสำเร็จของงานหรือองค์กรอยู่เสมอ สถานศึกษาควรมีการประชุมประจำเดือน มีการระดมความคิด มีการจัดทำแผนงานกำหนดนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมาย ตามแนวโน้มทางการเมืองผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับสถานการณ์บ้านเมือง มองถึงประโยชน์ส่วนรวมไม่ลำเอียงและให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการโดยใช้ผลตอบแทนรางวัล เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้กำลังใจที่ดีผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แรงขับภายในและแรงขับภายนอก เพื่อตอบสนองส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ (2557) การแสดงออกหรือยอมรับความคิดเห็นหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาคร โดยมียัตถุประสงค์เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะสูงด้วย และในทางกลับกันหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะต่ำด้วย

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือโอกาสในการก้าวหน้า คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้หาคำรู้ใหม่ๆ โดยการจัดอบรม จัดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อหาโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพมีการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเสมอสถานศึกษาควรมีการสร้าง แรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในรูปแบบของการยกย่องและรางวัลต่างๆ ประยุกต์ใช้ความรู้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการเลื่อนขั้นตามผลงานเชิงประจักษ์สถานศึกษาต้องมีการสนับสนุนด้านงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรที่มากพอและทั่วถึงบุคลากรทุกคน ยอมรับความความผิดพลาดที่จะสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ สอดคล้องกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ส่งเสริมให้หาองค์ความรู้ใหม่ๆ เช่น ความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น สอดคล้องกับวรางคณา ชูเชิดรัตนา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาตนเอง โอกาสในการก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคลากร งานต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ธนภฤต อภัยภูวนัย (2553: 152) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินตนเอง การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพสังคมในการทำงาน คือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษาตั้งจุดประสงค์การดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานและตัวบุคคลให้ตรงตามความสามารถ จะทำให้สื่อสารในการทำงานได้ดีผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้เกียรติยกย่องกล่าวชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีอันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ดังที่ เฮลรีเกล, แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2005) ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2561) ได้

ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู จะต้องประกอบไปด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ได้แนวทางออกมาทั้งหมด 5 ด้าน โดยสามารถนำไปใช้ป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจ มีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า สถานศึกษากำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนางานโรงเรียนมีนวัตกรรมทางเลือกใหม่ มาเพิ่มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจึงให้

ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ในการกำหนดเป้าหมายเดียวกันและพร้อมพัฒนาแก้ปัญหาต่างๆเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้เรียน

2. แนวทางที่ได้จากการศึกษาจากการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรกำหนดสถานที่ในการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาแต่ละขนาดอย่างครอบคลุม เพื่อจะทำให้ทราบถึงแนวทางการจัดการนวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย เพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวข้องในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กอบชัย มณีตัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทร์ชุ่ม เมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรู๊ป.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

- ธนกฤต อภิกาญจน์ . (2553). ลักษณะของงาน ความสนใจของพนักงาน และนโยบายและ เป้าหมายของ
องค์กร การที่พยากรณ์ แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทรีเวอร์ แคว อินเตอร์ เนชั่นแนล อุตสาหกรรม จำกัด. วิทยา
นิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ*. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธินาถ (สินธะเดช) เกลาน. (2544). Competency. *วารสารเอ็น พี ซี โฟกัส*. 10 (52): 8-9.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง.(2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยลงกรณีในพระบรม
ราชูปถัมภ์.
- วรรณิ ลิ้มอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*, สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรางคนา ชูเชิดรัตน์ .(2562). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- วสันต์ เข้มทองคำ.(2559). *แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจ*. ttystesgoode.comlesite/psychologymcu/5/
kar-cungci-phu-reiyn/4-2-thvsdi-raeng-cungci.
- วัชรพรรณ จันทร์หอม .(2561). *พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
แนวใหม่ ตามแนวปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2: การอบรมแบบผสมผสาน*. กรุงเทพฯ: ชุมชน
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร):
<http://www.bps.moe.go.th/2018/7cat=101>*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบ
สมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : 21
เซ็นจูรี จำกัด.

- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2550). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข.(2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Barnard, C. I.(1974). *The Functions of the Executive (30th Anniversary ed.)*. Cambridge; MA: Harvard University.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maslow A.H. (1954). A Theory of Human Motivation. *Originally Published in Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mc Clelland, D.C., & et al. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton- Century Croffs.
- Northouse, P. G. (2016). *Adaptive Leadership in Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. California: SAGE Publication
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & Son.