

แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

Development Guidelines of Achievement Motivation for Operations in the VUCA World of School Administrators in the Area of the Thailand-Myanmar Border, Phop Phra District, under Tak Primary Educational Service Area Office 2

กมลชนก เซ็นแก้ว¹ และภูมิพิพัฒน์ รักษ์พรมงคล²

Kamonchanok Senkaew and Poompipat Rukponmongkol

Received: April 06, 2024

Revised: June 01, 2024

Accepted: June 16, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา 2) เปรียบเทียบ และ 3) หาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 248 คน โดยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครื่อชี้และมอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ จัดลำดับ และการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนก

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร; Kamphaeng Phet Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: kmchn150538@gmail.com

ตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า พบว่าด้านความทะเยอทะยาน ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองอยู่เสมอ ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารและครูควรมีการทบทวนการดำเนินงานและทบทวนตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าเสี่ยงในการสร้างความเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก แล้วหาวิธีการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการรู้จักวางแผน สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการทบทวนในทุก ๆ ปี ด้านความมีเอกลักษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่า ตระหนักถึงการพัฒนาเชิงระบบ เพื่อสร้างความมีเอกลักษณ์ให้กับสถานศึกษา

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน, แนวทางพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study; 2) to compare; and 3) to find ways to develop achievement motivation in working in the VUCA World (VUCA WORLD) of school administrators in the area of Thailand - Myanmar border, Phop Phra District, under Tak Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 248 administrators and teachers by opening the sample grouping table of Krezy and Morgan and multi-stage sampling. The data were collected from 17 informants. The research instruments were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using a ready-made statistical program. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, frequency, percentage, ranking, and one-way variance. The research results found that 1) overall achievement motivation was at a high level. The aspect with the highest mean was self-responsibility; 2) the

results of the comparison of achievement motivation classified by school size were overall not different; 3) guidelines to develop achievement motivation in working in the VUCA World (VUCA WORLD) of school administrators in the area of Thailand-Myanmar border found that in terms of ambition, administrators should always inspire themselves to work. In terms of enthusiasm, administrators and teachers should always review their operations and self-reflection to use as a guideline for solving problems and developing better work. In terms of risk-taking, administrators should dare to take risks in creating changes and creating educational innovations to further develop the efficiency of the schools. In the aspect of self-responsibility, administrators should analyze the problems that arose whether they were caused by internal or external factors and find ways or solutions to solve the problems. In terms of planning, schools should develop educational quality development plans, strategic planning, and strategies to serve as a framework for developing schools, and review them every year. In terms of uniqueness, the school board, administrators, and teachers should create a shared vision to see the value and realize systematic development in order to create uniqueness for the schools.

Keywords: Operations in the VUCA World, Development Guidelines, School Administrators in the Area of the Thailand-Myanmar Border, Achievement Motivation

บทนำ

เมื่อโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนาการศึกษาอย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา 1) โอกาสทางการศึกษา ให้ทุกคนมีโอกาสได้รับ ได้เรียน เข้าถึงทางการศึกษาเป็นอันดับแรก ทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่มทุกอาชีพ ทุกระดับการศึกษา 2) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจัดการศึกษาในทุกระดับ ปัจจุบันนี้มีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านกายภาพจิตภาพ สังคมภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้วยสภาพที่สังคมแตกต่างกัน ทั้งสังคมเมือง สังคมชนบท การบริหารจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แม้แต่ช่องว่าง

ของคนรวย คนจน สังคม วัฒนธรรม ก็ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3) สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา เมื่อทุกคนมีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษา ทำให้ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จะทำให้การเจริญเติบโตทางการศึกษาตามมา เศรษฐกิจสังคมก้าวหน้าประเทศชาติก้าวสู่ความยั่งยืน ไม่ว่าสถานการณ์จะวิกฤตหรือไม่วิกฤต ยิ่งในสถานการณ์วิกฤตเป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน จะเห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารการศึกษานั้น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต้องมองโลกอย่างทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกยุค VUCA WORLD (มติชน, 2564; อ้างถึงใน กมลวรรณ จันทร, 2564)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งเสริมให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและตั้งใจมุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นหลักการหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดัน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือพฤติกรรมที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย หากองค์กรใดต้องการความสำเร็จจึงต้องกระตุ้นบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพราะลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับณัฏฐิกา บุรณกุล (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรควรมีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการบริหารสถานศึกษาอำเภอพบพระ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มาพอสมควรแล้ว แต่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร ยังพบปัญหา เช่น ผู้บริหารขาดแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกได้รับการบริหารแบบไม่เท่าเทียม ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง จนทำให้บุคลากรบางคนเกิดความท้อแท้ในการทำงาน อีกทั้งอำเภอพบพระส่วนใหญ่โรงเรียนจะอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ ทำให้มีสภาพการจัดการศึกษาลักษณะการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่มีความพิเศษยุ่งยากกว่าโรงเรียนปกติ และยังมีเขตติดต่อตามแนวตะเข็บชายแดนกับประเทศพม่า ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บริเวณนี้มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น กะเหรี่ยง มูเซอ ไทยใหญ่ ม้ง เมี่ยน จีนฮ่อ เป็นต้น การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนจะตั้งอยู่กระจุกกระจายเป็นหย่อมบ้าน ตามที่ราบเชิงเขา หุบเขา บนภูเขาสูง มีความยากลำบากในการเดินทาง ตลอดจนมีวัฒนธรรม ภาษา และความเชื่อที่แตกต่างกัน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่ หาของป่า รับจ้าง มีปัญหาที่มีความซับซ้อนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง อาทิ ปัญหาความยากจน ปัญหาการค้า ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง เป็นต้น ในด้านการจัดการศึกษา นอกจากประชากรวัยเรียนจะขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาเนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่แตกต่างไปจากคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ไม่ประสบผลเท่าที่ควรและแม้ได้รับการศึกษา คุณภาพการศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงคุณภาพของชีวิตด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจความเห็นของผู้บริหาร วัตถุประสงค์เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจากผลการสำรวจพบปัญหาสำคัญ เช่น ขาดทักษะด้านไอซีที ผู้บริหารรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ผู้บริหารรุ่นเก่าไม่ปรับตัว และขาดอิสระในการบริหารจัดการ จะเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดอุปสรรคของการทำหน้าที่ อาจเนื่องมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ ซึ่งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงการขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่อการบริหารจัดการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556) นอกจากนี้ ความรุนแรงจากการต่อสู้กันและการปราบปรามของกองทัพพม่าจึงส่งผลกระทบต่อชายแดนไทยฝั่งตะวันตกอยู่เนืองๆ ที่เป็นข่าวใหญ่ก็คือ ปี พ.ศ.2565 เครื่องบินรบกองทัพพม่ารุกล้ำเข้ามายังน่านฟ้าไทยบริเวณอำเภอพบพระ จังหวัดตาก (ภิญญพันธุ์ พจนะลาวัณย์, 2566) จึงทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จึงต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัย

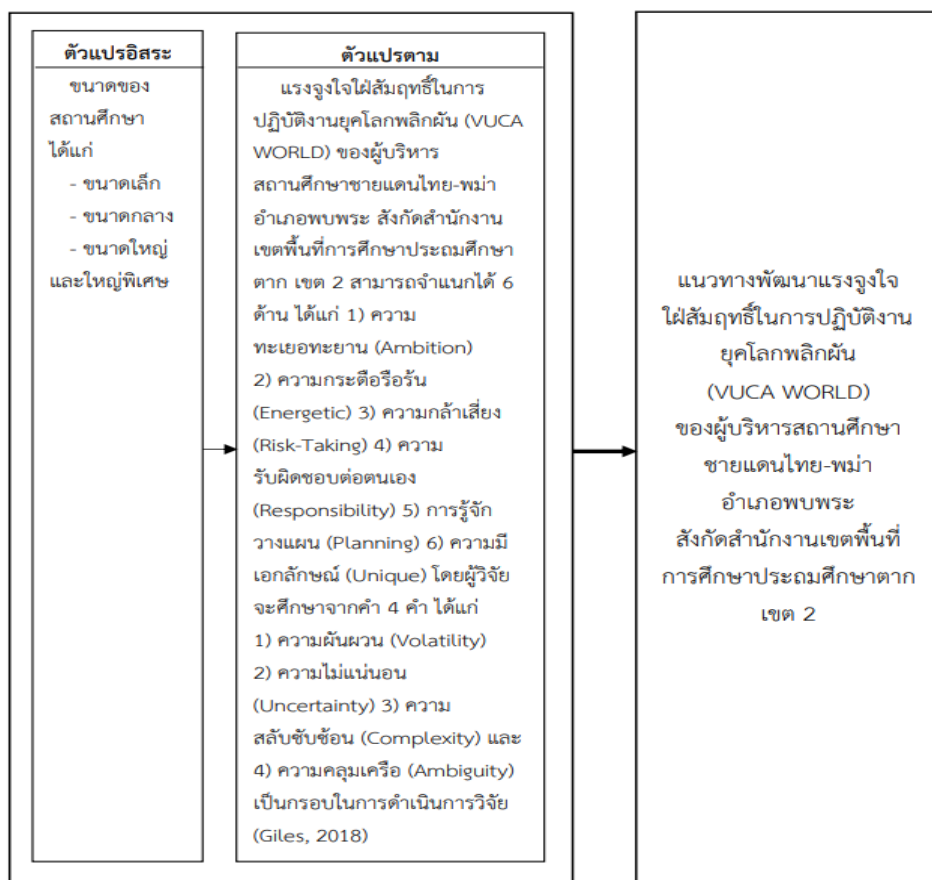
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น เพื่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไขปัญหาในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยใช้แบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 678 คน ในสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 248 คน ในสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & D.W. Morgan, 1970) และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 120 โรงเรียน และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 115 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามด้วยตัวเอง ซึ่งเก็บรวบรวมได้ทั้งหมด 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยใช้แบบสัมภาษณ์

1. ผู้ให้ข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) จำนวน 17 คน ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้อำนวยการกลุ่มงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำผลจากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกด้วยตนเองให้ครบตามจำนวนที่ต้องการเพื่อเตรียมไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่และจัดลำดับ แล้วนำเสนอผลในรูปตาราง

สมมติฐานของการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ด้านที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความทะเยอทะยาน (Ambition)	4.20	0.48	มาก
2	ด้านความกระตือรือร้น (Energetic)	4.26	0.44	มาก
3	ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking)	4.29	0.48	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Responsibility)	4.31	0.50	มาก
5	ด้านการรู้จักวางแผน (Planning)	4.30	0.47	มาก
6	ด้านความมีเอกลักษณ์ (Unique)	4.23	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

(Responsibility) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้จักวางแผน (Planning) และด้านความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน (Ambition)

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

		df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความทะเยอทะยาน (Ambition)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	245	56.92	0.23		
	รวม	247	57.02			
2. ด้านความกระตือรือร้น (Energetic)	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	2.81	0.06
	ภายในกลุ่ม	245	47.69	0.19		
	รวม	247	48.79			
3. ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.57	0.57
	ภายในกลุ่ม	245	56.10	0.23		
	รวม	247	56.36			
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Responsibility)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	245	60.25	0.25		
	รวม	247	60.67			
5. ด้านการรู้จักวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	245	55.08	0.22		
	รวม	247	55.20			
6. ด้านความมีเอกลักษณ์ (Unique)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	245	54.09	0.22		
	รวม	247	54.40			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	245	38.97	0.16		
	รวม	247	39.25			

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน พบว่า ด้านความทะเยอทะยาน (Ambition) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองอยู่เสมอ ด้านความกระตือรือร้น (Energetic) ผู้บริหารและครูควรมีการทบทวนการดำเนินงานและทบทวนตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ด้านความกล้าเสี่ยง (Risk-Taking) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าเสี่ยงในการสร้างความเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Responsibility) ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก แล้วหาวิธีการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา ด้านการรู้จักวางแผน (Planning) สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการทบทวนในทุก ๆ ปี ด้านความมีเอกลักษณ์ (Unique) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่า ตระหนักถึงการพัฒนาเชิงระบบ เพื่อสร้าง ความมีเอกลักษณ์ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติภาพัชร์ กษิตติ และนริสนันท์ เดชสุระ (2561) พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระกรณ์ ทะชะติงสิงห์ และคณะ (2566) พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา วังถนอมศักดิ์ และคณะ (2564) พบว่า สังคม VUCA เป็นสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษาด้วย ซึ่งการบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปรับตัว มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทเป็นผู้ประเมินสถานการณ์ ผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ผู้สื่อสารสร้างความเข้าใจ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเปลี่ยนแปลง ผู้สร้างขวัญกำลังใจและผู้ดูแล

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม การส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ การสร้างพลังด้วยความสามัคคี การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงาน การช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา การช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม การเกื้อกูลและจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรและสถานศึกษา การทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ชนัน จิตคำพร (2561) พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศประสบการณ์ในการทำงานวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริวัฒน์ หมั่นกิจ และตรีภูมิรินทร์ ตรีศิริศร (2566) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับบทความวิชาการของพระมหาพิเศษ สุขสมาน และคณะ (2566) กล่าวว่า การบริหารจัดการทางการศึกษาในยุค VUCA ต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาควรมีการปรับตัวและพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจและมีความพร้อมในการรับมือกับสภาวะ VUCA ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการสร้างความยืดหยุ่นในการตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการทางการศึกษาในยุค VUCA โดยผู้บริหารควรใช้แนวคิดทางวิชาการเช่นการวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจ การสร้างระบบการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอบพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารและครูควรมีการทบทวนการดำเนินงานและทบทวนตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าเสี่ยงในการสร้างความเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก แล้วหาวิธีการหรือแนวทางแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการทบทวนในทุก ๆ ปี คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่า ตระหนักถึงการพัฒนาเชิงระบบ เพื่อสร้างความมีเอกลักษณ์ให้กับสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะหนึ่งของผู้ที่ใฝ่สัมฤทธิ์ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นการแสดงออกของบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่นริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตัวเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ๆ มีอิสระในการทำงานและพฤติกรรม ใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำ แบบใครในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aslan, A. E. & Kirikkanat, B. (2013) พบว่า การประสบความสำเร็จและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ประเมินได้อย่างละเอียดโดยยึดหลักการที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับทฤษฎีของ Robert J. Sternberg ที่ว่าด้วยความฉลาดที่โดดเด่นของมนุษย์ และการสร้างกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ แนวความคิดที่จะบรรลุผลสำเร็จในทางการศึกษาได้ นั้นต้องได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถที่เพียงพอ มีความเกี่ยวข้องกัน มีเหตุผล มีจำนวนสถิติ มีตัวแปรด้าน

สิ่งแวดล้อมและแนวโน้มทางด้านจิตประสาท สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมายที่นำไปสู่กระบวนการแห่งความสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ ภูวจิตร (2561) พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นบทบาทหน้าที่นำพาความสำเร็จไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงควรมีคุณสมบัติและสมรรถนะในตนเองเพื่อรับมือกับสถานการณ์โลกยุคผันผวน ใน 9 ประการ ดังนี้ 1) มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2) มี Mindset ในการทำงาน มองโลกและมีทัศนคติที่ดีภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง 3) มีความทันสมัยติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 6) มีความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับในทีม 8) มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 9) มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของวิกฤติต่าง ๆ ซึ่งย่อมจะมั่นใจได้ว่าผู้นำทางการศึกษาจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมากด้วยคุณภาพอย่างแน่นอน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ ได้ทราบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) และแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ของผู้บริหารสถานศึกษาชายแดนไทย-พม่า อำเภอพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยผู้วิจัยจะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ซึ่งมาจากคำ 4 คำ ได้แก่ 1) ความผันผวน (Volatility) 2) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) 3) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และ 4) ความคลุมเครือ (Ambiguity) เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษารู้เท่าทันและสามารถปรับตัวได้กับเหตุการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังทำให้บุคลากรในสถานศึกษารักและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ได้คน ได้งาน มีคุณภาพ ทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังแผนภาพองค์ความรู้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรนำแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) มาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในด้านการสร้างแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนหรือการเพิ่มเกณฑ์ในการประเมินวิทยฐานะให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในชายแดนไทย-พม่า เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) มาปรับใช้ในการสร้างนโยบายเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารและครูที่

ปฏิบัติงานอยู่ในชายแดนไทย-พม่า เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สถานศึกษา ควรนำแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) มาปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ตามการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. คณะกรรมการสถานศึกษา สามารถนำแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) มาส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากร ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยุคโลกพลิกผัน (VUCA WORLD) มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองไม่ว่าจะในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการปฏิบัติงานหรือการเป็นผู้นำในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรักความศรัทธาในตัวผู้บริหารเอง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศในการทำงานและมีผลงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะไม่ว่าเหตุการณ์ปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ จันทร. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. ใน *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021”* (น.1002-1010). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กิริติภาพัช กษิติศ และนริสนันท์ เดชสุระ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 5(3), 15-22.

- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal. เข้าถึงได้จาก <https://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>.
- ณัฐริกา บุรณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดรรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- พระมหาพิเศษ สุขสมาน และคณะ. (2566). การบริหารจัดการทางการศึกษาในยุค VUCA WORLD. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 3(5), 137-155.
- พีระกรณ์ ทะชะติสิงห์ และคณะ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1), 201-216.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.
- ภิญญพันธ์ พจนะลาวัณย์. (2566). “แม่สอด” เมืองชายแดนที่เกือบรุ่ง หากไม่เกิดรัฐประหารพม่า. เข้าถึงได้จาก <https://plus.thairath.co.th/topic/politics&society/103614>.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์ และคณะ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม*, 13(2), 5-25.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). *สรุปข้อมูลความรู้การประชุม อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- อธิวัฒน์ หมั่นกิจ และตรัยภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร. (2566). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนอำเภอศรีสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8), 843-855.

Aslan, A. E. & Kirikkanat, B. (2013). Achievement and Motivation : A Different Perspective on Familiar Concepts. *Social and Behavioral Sciences*, 106(3), 308–316.

Krejcie R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.