**ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ**

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1**

**TITLE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NONGBUALAMPHU PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

**ชื่อผู้วิจัย**[[1]](#footnote-1) ละดา ดอนหงษา

**ชื่อผู้วิจัย**[[2]](#footnote-2) นิทรา ช่อสูงเนิน

**ชื่อผู้วิจัย**[[3]](#footnote-3) สาคร อาร้อน

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 336 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494 - .855 และมีค่าความเชื่อมั่น .863 และตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .551 - .862 และมีค่าความเชื่อมั่น .861 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เขียนเป็นสมการณ์พยากรณ์ได้ดังนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

=.352+(.122) X1 +(.101) X2 + (.221)X3 +(.095)X4

สมการณ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

=(.332) X1 +(.316) X2 + (.321)X3 +(.315)X4

**คำสำคัญ** ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**ABSTRACT**

This research aims to 1) study the leadership of school administrators in the 21st century 2) study the performance motivations of teachers and educational personnel 3) study the relationship between leadership of school administrators in the 21st century and the performance motivation of teachers 4) Study the leadership of school administrators in the 21st century that affects teachers' performance motivation. The sample group consisted of 336 school administrators and teachers under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1, the sample size was determined using Craigsy and Morgan tables. And Using stratified random sampling technique. The research tools were the estimation scale questionnaire. Part 2 has classification power is between .494 - .855 and the confidence value is .863 and Part 3 has the classification power is between .551 - .862 and the confidence value is .861. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Finding the Pearson Correlation Coefficient and multiple regression analysis

The results showed that 1) the overall leadership of school administrators in the 21st century was at the highest level; 2) the teachers' performance motivation. 3) Leadership of school administrators in the 21st century and teacher performance motivation There was a statistically significant positive correlation at the .01 level, with a high level of correlation. 4) Leadership of school administrators in the 21st century affects teachers' performance motivation. It was statistically significant at the .01 level in 4aspects, namely educational vision. Leadership Empowerment Leadership competency and leadership behavior It can be written as a forecast equation as follows:

The forecast equation in raw score form is

= .352+(.122) X1 +(.101) X2 + (.221)X3 +(.095)X4

The forecast equation in standard score form is

= (.332) X1 +(.316) X2 + (.321)X3 +(.315)X4

**Keywords** 21st Century Leadership of School Administrators, The Motivation and

Performance of Teacher in School

**1. บทนำ**

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560, หน้า 2843-2845) ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก จำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบาย คือการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1-2) จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ในยุคนี้ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ความสามารถและทักษะจำเป็น (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 16-21) โดยเฉพาะทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและเข้าใจบทบาทของตนที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้(Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นต้น ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่นำไปสู่การสร้างคุณภาพทางการศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 2) เพื่อให้แรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางความท้าทายนี้ ภาระงานของครู คือ จัดเตรียม วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน จัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดูแลและให้คำแนะนำนักเรียนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นเรียน รวมไปถึงปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มเติมหรืองานพิเศษที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ปัจจัยหลักคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนเป็นผู้ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิผล เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง ถ้าครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (เมตตา สอนเสนา, 2558, หน้า 115-123) บนเงื่อนไขแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายใน ตามแนวคิดของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959, หน้า 113-119) ที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ เงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู อำเภอศรีบุญเรือง และอำเภอโนนสัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) มีสถานศึกษาจำนวน 201 โรงเรียน นักเรียนจำนวน 2,472 คน และบุคลากร 2,472 คน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพปัญหาของการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ยังประสบปัญหาหลายประการอย่างได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังขาดประสิทธิภาพ สอนโดยไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ใช้ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ครูส่วนหนึ่งไม่นำกระบวนการและผลงานวิจัยมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนา คุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี (ICT) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน อาจจะมีผลมาจากครูผู้สอนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) ทั้งนี้อาจจะมีผลมาจากผู้บริหารในฐานะบุคคลหลักในการขับเคลื่อนยังไม่สามารถเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ ที่มุ่งนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จึงพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนปฏิบัติการงบประมาณปี คือ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทฺธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 1-9) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้างต้นที่เกิดในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจึงแสดงความมีภาวะผู้นำดังกล่าวให้ยุทธศาสตร์ข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศึกษาระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

**2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.2. เพื่อศึกษาแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

2.4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

**3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

3.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความหมายของแรงจูงใจความสำคัญของแรงจูงใจ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ องค์ประกอบแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman

3.3 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศ

**4. กรอบแนวคิดการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ ตัวแปรเกณฑ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา

2. ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ

3. ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ

4. ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่

1. ด้านการยอมรับนับถือ

2. ด้านความก้าวหน้า

3. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**5. วิธีดำเนินการวิจัย**

**5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน ครู จำนวน 2,477 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 รวมทั้งสิ้น 2,671 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2564, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 336 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร 25 คน และครู 311 คน

**5.2 ระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยและศึกษาตามตัวแปรดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา 2) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ 3) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ 4) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494 - .855 และมีค่าความเชื่อมั่น .863

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 2) ด้านความก้าวหน้า ข้อ 3) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) เรียงตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .551 - .862 และมีค่าความเชื่อมั่น .861

**5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1

5.4.2 ทำการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนแจกแบบสอบถาม แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ชุด และครู จำนวน 311 ชุด

5.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ชุด และครู จำนวน 311 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยลงรหัสตามเกณฑ์แต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ ใช้การวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเอาค่าเฉลี่ย () ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 101) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 55-57) ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด และเกณฑ์สำหรับวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเอาค่าเฉลี่ย () ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 , หน้า 101) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549, หน้า 441-446) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ > .70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .30 ถึง .70 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ <.30 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในเชิงลบหรือทิศทางตรงข้าม

5. วิเคราะห์สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

**5.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

5.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

**6. ผลการวิจัย**

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอ ดังรายละเอียดตามตารางนี้

**ตารางที่ 1** จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน  (n=336) | ร้อยละ |
| 1. ตำแหน่ง  1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา  1.2 ครู | 25  311 | 7.40  92.60 |
| รวม | 336 | 100 |
| 2. อำเภอ  2.1 อำเภอเมืองหนองบัวลำภู  2.2 อำเภอโนนสัง  2.3 อำเภอศรีบุญเรือง | 148  77  111 | 44.00  22.00  33.00 |
| รวม | 336 | 100 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 336 คน ตำแหน่งครูจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 รองลงมา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 จำแนกตามอำเภอ อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาอำเภอศรีบุญเรืองจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และอำเภอโนนสังจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมดังรายละเอียดตามตารางนี้

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้านที่ | ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 | |  |  | ระดับภาวะผู้นำ |
| 1 | ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา | | 4.50 | .29 | มาก |
| 2 | ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ | | 4.59 | .28 | มากที่สุด |
| 3 | ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ | | 4.47 | .35 | มาก |
| 4 | ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ | | 4.56 | .33 | มากที่สุด |
|  | รวม | 4.53 | | .25 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.59) รองลงมาด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม ดังรายละเอียดตามตารางนี้

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ด้านที่ | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู |  |  | ระดับภาวะผู้นำ |
| 1 | ด้านการยอมรับนับถือ | 4.51 | .31 | มากที่สุด |
| 2 | ด้านความก้าวหน้า | 4.53 | .30 | มากที่สุด |
| 3 | ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน | 4.50 | .30 | มาก |
| 4 | ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 4.66 | .30 | มากที่สุด |
|  | รวม | 4.55 | .23 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.66) รองลงมาด้านด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด (=4.53) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**  **ของครู**  **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**  **สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** | **Y1** | **Y2** | **Y3** | **Y4** | **Ytot** |
| **X1** | .830\*\* | .833\*\* | .867\*\* | .683\*\* | .856\*\* |
| **X2** | .761\*\* | .749\*\* | .765\*\* | .633\*\* | .821\*\* |
| **X3** | .858\*\* | .888\*\* | .909\*\* | .654\*\* | .910\*\* |
| **X4** | .869\*\* | .864\*\* | .869\*\* | .632\*\* | .912\*\* |
| **Xtot** | .892\*\* | .895\*\* | .912\*\* | .713\*\* | .901\*\* |

\*\*p<.01, \*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับมากในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.901) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .856) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ(X2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r =821) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .910) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .912)

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** | **B** | **SEb** | **Beta** | **t** | **sig** |
| ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา | .122 | .076 | .332 | 1.527\*\* | .000 |
| ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ | .101 | .045 | .316 | 1.550\*\* | .000 |
| ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ | .221 | .072 | .321 | 1.509\*\* | .000 |
| ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ | .095 | .066 | .315 | 1.777\*\* | .000 |
| R =.938 R2 = .829 SEest = .107 a =.352 Adjiustrd R = .765 F=368.257\*\* | | | | | |

\*\*p<.01, \*p<.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X1) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X2) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X3) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 82.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .122, .101, .221, และ.095 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (*β)* เท่ากับ .332, .316, .321 และ .315 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และตัวพยากรณ์ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X1) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X2) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X3) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X4) มีค่าเท่ากับ .938 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.9 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .107

สมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

=.352+(.122) X1 +(.101) X2 + (.221)X3 +(.095)X4

สมการณ์พยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

=(.332) X1 +(.316) X2 + (.321)X3 +(.315)X4

**7. อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการอบรมพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ดี เพราะภาวะผู้นำเป็นเครื่องที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกสายงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนวิธีการต้องเปลี่ยนนำไปสู่กระบวนการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ต้องปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์นั้นๆโดยเฉพาะโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในตนและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูคือบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ผู้เรียน ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานคือสิ่งที่สำคัญนอกเหนือจากจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น เงื่อนไขหรือปัจจัยการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือเงื่อนไขหรือปัจจัยของผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจดังกล่าวเป็นแรงขับทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954: 80) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆ และ และสอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ที่ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะกาวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

7.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผงต่อแรงจูงใจของครูทุกมิติ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีความสัมพันธ์ทางบวก ในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางลบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีความสัมพันธ์ทางลบ และถ้าหากผู้บริหารไม่มีอิทธิพลหรือไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจจะไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุษยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ รัตนา เหลืองาม (2562, หน้า 34-35) ที่ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมบำรุงรักษา และการดูแลเอาใจไส่ สมาชิกขององค์กร มีการตัดสินใจเอาใจไส่อย่างมีจริยธรรม ดังนั้นภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงบวกหรือเชิงลบ พฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของครูย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย สอดคล้องกับ ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ได้ทำการวิจัยซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ = 1.52+0.66\*\*X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน คือ y= .65\*\*Zx จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะการบริหารสถานศึกษา

**8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย**

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ควรนำผลการวิจัยนี้ เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ

8.1.2 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้านเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้านและมีความเชื่อมั่นสูง

8.2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มพนักงานราชการ เป็นต้น

**9. เอกสารอ้างอิง**

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). “แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่

21 Fundamental Concepts and Theories for being Leaders of School Administrators in the 21st century”. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. Vol. 12 No. 1 (2016): มกราคม-มิถุนายน 2559. หน้า 2.

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. จันทบุรี : สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. จันทบุรี : สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุ

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล นามเอี่ยม. (2550. **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. พิมพ์

ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักท์.

บุษยมาส ผาดี (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การ**

**ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. จันทบุรี :

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รัตนา เหลืองาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล**

**ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1** จันทบุรี :

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). “ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21”. **สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**.ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560. หน้า 2843- 2854**.**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2564**. หนองบัวลำภู : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้น**

**พื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้น

พื้นฐาน.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to**

**work**.Newyork: John Wiley & Son.

Maslow, A. (1943). **A Theory of Human Motivation** . New York: Harpers and Row.

(1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row. Putnam,

Robert D.

Ogomaka, U. J. (1986). **The factor which motivate California credentialed teacher to**

**teach in Los Angeles Archdiocesan High Schools**. Dissertation Abstracts International, 46(12).

1. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต [↑](#footnote-ref-1)
2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพิชญบัณฑิต

   3 นักศึกษา วิทยาลัยพิชญบัณฑิต [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)