ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

Relationship between Digital Era Leadership of School Administrators and Performance Motivation of the Teachers in the Schools under Sisaket Primary Education Office Area 2

สุธาสินี สุริยา[1] สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[2] และประกาศิต อานุภาพแสนยากร[2]
Sutasinee Suriya[1] Surasak Srikrachang[2] and Prakhasit Arnupharbsaenyakorn[2]

รร.อนุบาลอุทุมพรพิสัย ต.กำแพง อ.อุทุมพรพิสัย จ.ศรีสะเกษ 33120[1]
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ[2]
Anuban Uthumphon Phisai school, Kamphaeng, Uthumphonphisai, Sisaket, 33120[1]
Educational Administration Graduate School, Sisaket Rajabhat University[2]
E-mail: Sutasinee.suri61@sskru.ac.th
Received: July 5, 2021; Revised: September 2, 2021; Accepted: September 2, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 ตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 309 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คนและครูจำนวน 273 คน รวมทั้งสิ้น 309 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research were to study 1) a level of digital era leadership of school administrators, 2) a level of performance motivation of the teachers, and 3) relationship between the digital era leadership of the school administrators and the performance motivation of the teachers in the schools under Sisaket Primary Education Service Office Area 2. The samples were school administrators and teachers in a total of 309 people: 36 school administrators and 273 teachers from the schools under Sisaket Primary Education Office Area 2. They were randomized by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows.

1. The digital era leadership of the school administrators in the schools under Sisaket Primary Education Office Area 2 in the overall was at a high level.

2. The performance motivation of the teachers in the schools under Sisaket Primary Education Office Area 2 in the overall was at a high level in all aspects.

3. The relationship between the digital era leadership of the school administrators and the performance motivation of the teachers in the schools under Sisaket Primary Education Office Area 2 was at a moderate level with the statistical significance at the level of .01.

Keywords: Relationship, Digital Era Leadership, Performance Motivation

บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแข่งขันของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ หรือปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน อันเป็นแรงผลักดัน ที่สำคัญให้ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เรียนรู้นวัตกรรมการบริหารองค์กร เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและเอาชนะคู่แข่ง (Jung et al, 2003) กระทรวงศึกษาธิการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วย การยกระดับการศึกษาไทยโดยการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรรค์เข้าถึงและการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลมา ใช้ในการบริหารโรงเรียน (ทินกร บัวชู, 2562)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การจัดการศึกษาในรูปแบบที่ผ่านมาอาจจะไม่เหมาะสมกับการสร้างพลเมืองในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ควรตระหนักก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หลักในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล จึงควรเป็นการ จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้แล้วต่อยอดความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (สุกันชญา แช่มชอย, 2561)

ผู้นำแห่งการเรียนรู้ในยุคข่าวสารเทคโนโลยี คือกุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวการณ์เรียนรู้ด้านดิจิทัล จึงต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ เพราะต้องใช้การสื่อสารในองค์กรและเครือข่ายที่มีอยู่ทั่วโลก ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ผู้นำยุคนี้จึงต้องเป็นผู้นำที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำมืออาชีพ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติการ อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะมาขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิตอลอย่างแท้จริง (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561)

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้น ผลักดันชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2549) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตร์ และคณะ, 2550) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจกับงานก็จะทำงานให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทให้การนำบุคลากรในองค์กรต้องแน่ใจว่าบุคลากรได้รับการจูงใจและก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมการบริหารจัดการทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำ (ประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีอำเภอในเขตบริการ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภออุทุมพรพิสัย อำเภอราศีไศล อำเภอห้วยทับทัน อำเภอเมืองจันทร์ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ อำเภอบึงบูรพ์ และอำเภอศิลาลาด มีการวางแผน การทำงานและทิศทางในการพัฒนาการศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดผลการทดสอบระดับชาติในหลายวิชามีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานที่สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในการใช้เทคโนโลยีสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร และหน่วยงานเหนือกว่าโรงเรียน ในการวางแผนการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีมากขึ้น อีกทั้งตอบรับกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นโรงเรียนดิจิทัลอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,573 คน จาก 181 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู จำนวน 1,392 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 309 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครูจำนวน 273 คน จาก 181 โรงเรียนจากนั้นผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จากการสังเคราะห์หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยง ภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยง และภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ซึ่งได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ของข้อคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ซึ่งได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในการเก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยออกภาคสนามเพื่อสอบถามตัวอย่างและหากตัวอย่างมีข้อสงสัยในข้อคำถามของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะชี้แจงให้ตัวอย่างตอบคำถามให้ถูกต้องและสมบูรณ์

3. หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากตัวอย่างกลับมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจนับจำนวนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดเพื่อให้ได้แบบสอบถามตามที่กำหนด

4. นำแบบสอบถามที่มีการตอบอย่างสมบูรณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ รายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ รายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจัทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัล		
	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.99	.62	มาก
2. ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.86	.53	มาก
3. ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์	4.06	.51	มาก
4. ภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยง	3.96	.56	มาก
5. ภาวะผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.02	.51	มาก
6. ภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.01	.55	มาก
เฉลี่ย	**3.99**	**.43**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับคือ ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.06) ภาวะผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.02) และภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.01) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.86)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวม ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม

รายการ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\overline{X}$	S	แปลผล
1. ความสำเร็จของงาน	4.07	.56	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	.60	มาก
3. ลักษณะของงาน	3.84	.49	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.11	.75	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.99	.47	มาก
เฉลี่ย	**4.00**	**.33**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณารายรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุดสามอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.11) ความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.07) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 3.84)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.188**	.218**	.567**	.127**	.637**	.604**
X_2	.044	.250**	.229**	.143*	.309**	.319**
X_3	.041	.583**	.194**	.172**	.506**	.471**
X_4	.101	.301**	.415**	.175**	.581**	.509**
X_5	.109*	.273**	.503**	.124**	.799**	.601**
X_6	.055	.372**	.391**	.128**	.566**	.505**
X_{tot}	.138*	.416**	.523**	.138**	.735**	.647**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot}) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r_{xy}= .647**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหนึ่งด้านคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_5) (r_{xy}= .735**) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือด้านลักษะณะของงาน (Y_3) (r_{xy}= .523**) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r_{xy}= .416**) และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากสองด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) (r_{xy}= .138**) และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Xtot) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_4) (r_{xy}= .138**) ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านการบริหารความเสี่ยง และภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากสามอันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำด้านการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาวะผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมุ่งใช้ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิด สร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงกมล สุริยะวงษา (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพูดที่มีประสิทธิภาพ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการยอมรับเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงานที่ดี ด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านวามรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

รองลงมากคือ ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจระดับต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลางพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นครูและพนักงานราชการในการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำในลักษณะเกื้อหนุน รองลงมาคือ แบบแนะนำกำกับดูแลแบบสั่งการ และแบบมอบหมายงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปหาต่ำพบว่า แบบภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ แบบสั่งการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางเรียนลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปหาต่ำคือ ความรับผิดชอบต่องาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยปานกลางได้แก่ความก้าวหน้าในงาน และพบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตางานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลางความคิดเห็นของครูและพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .647 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wood (1998) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกดี มีความชำนาญ และมนุษยสัมพันธ์ดี จะทำให้ครูมีความภักดีต่อผู้บริหารและงานที่ปฏิบัติ มีความสุขในการทำงาน งานศึกษาวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมั่นในความสามารถของครูจะช่วยให้ครูมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจเป็นกุญแจสำคัญในทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีนวัตกรรมใหม่ ๆ และได้รับการยกย่องชมเชยอย่างจริงใจจากผู้บริหารจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูได้เป็นอย่างดีซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์จะทำให้ครูเกิดความเคารพและเกรงใจในตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจูงใจด้านแรงดลใจจะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทำให้ครูเกิดความศรัทธาในตัวของผู้บริหาร ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนทำให้ครูเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ตัวแปร 1 ตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานแก่ครู ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ครูควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตอบรับกับงานมีความท้าทายความสามารถ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อทราบถึงปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันต่อไป

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานเพื่อให้ครูทราบแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา รวมทั้งให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

จิณณวัตร ปะโคทัง. **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท, 2561.

ดวงกมล สุริยะวงษา. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** กาญจนบุรี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2555.

ทินกร บัวชู. **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา.** เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2562.

นารีรัตน์ บัตรประโคน. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.** บุรีรัมย์: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2557.

บุษยมาส ผาดี. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2563.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิษณุโลก: วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2556.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.** จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2562.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2550.

สุกันชญา แช่มชอย. **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.

สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง.** ราชบุรี: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2555.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, 2549.

Good, Carter V. **The Human Organization: Its Management and Values.** New York: McGraw- Hill Book Company, 1973.

Jung et al. **Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.** USA: American Psychological Association, 2003

Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 1970.

Wood, J. V. "Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure," **Journal of Personality and Social Psychology.** 75, 1 (1998): 178-197.