

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY AFFECTING PERFORMANCE MOTIVATION
OF TEACHERS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภัทรภรณ์ ไปปลอด* ทัทสนา ประสานตรี และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

Pattaraporn Paiploed*, Tatsana Prasantree and Sumalee Sriputtarin

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Nakhon Phanom University, Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: tonwaii32@gmail.com

รับบทความ 20 มีนาคม 2567 แก้ไขบทความ 29 เมษายน 2567 ตอรับบทความ 21 พฤษภาคม 2567 เผยแพร่บทความ เมษายน 2568

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 211 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 239 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .55–.76 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .56–.80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที่แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านการสื่อสาร (X_2) ด้านการสร้างเครือข่ายและชุมชน (X_3) และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม (X_4) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 32

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine and compare leadership in the 21st century of school administrators classified by status and school sizes; 2) to explore and compare the performance motivation of teachers, 3) to determine the relationship between school administrators' leadership in the 21st century and the teachers' performance motivation, and 4) to identify the predictive power of school administrators' leadership in the 21st century affecting the performance motivation of teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 1. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 28 administrators and 211 teachers, yielding a total of 239 participants. The sample size was also determined using the percent criterion. The research instruments comprised two sets of 5-level rating scale questionnaires: a questionnaire on school administrators' leadership in the 21st century with the Item–Objective Congruence (IOC) ranging from .60 to 1.00 and the item discrimination ranging from .55 to .76, and the reliability of .96, and a questionnaire on teachers' performance motivation with the IOC ranging from .60 to 1.00, the item discrimination ranging from .56 to .80, and the reliability of .97. The statistics included percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing used t–values (t–test for Independent Samples), One–way ANOVA, Pearson's product–moment correlation analysis, and Stepwise multiple regression analysis.

The results found that:

1. The school administrators' leadership in the 21st century was overall at a high level. The comparison results revealed that when classified by both status and school sizes overall showed no differences.
2. The teachers' performance motivation, in terms of both status and school sizes, overall showed no differences.
3. The school administrators' leadership in the 21st century and the teachers' performance motivation demonstrated a positive relationship at a moderate level at the .01 level of significance.
4. The school administrators' leadership in the 21st century affected the teachers' performance motivation under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. These four variables, including vision (X_1), communication (X_2), building network and community (X_3), and morals and ethics (X_4), could be predicted up to 32 percent.

Keywords: School Administrators' Leadership in the 21st Century, Teachers' Performance Motivation, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศ

สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องผลักดันนโยบายการศึกษาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักให้มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ มีสัมพันธภาพ การปรับตัว ความมุ่งมั่น มีทักษะความคิด ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงาน สามารถลดความขัดแย้ง สร้างวัฒนธรรมที่ดี ค่านิยม ให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กร สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้ผู้ร่วมงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนผู้นำต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องให้ทันเหตุการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจของสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นเป้าหมายที่นักเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสถานศึกษา ส่งเสริมทักษะพื้นฐาน ความจริง หลักการ คำถาม การแก้ไขปัญหา เตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สำหรับออกไปดำรงชีวิตในสังคมโลก ไร้พรมแดน (กุลนิตา คำคุ้ม, 2564, หน้า 1033)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมควรใจที่จะทำ พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีแนวนโยบาย พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการ และแนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ โดยให้มีความพยายามในการทำงานมีความอดทนในการทำงาน และมีทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย จึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด เน้นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านผู้เรียนด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครูและด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับการให้ความสำคัญในการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ให้มีองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาท ในการร่วมมือพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนร่วมกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนส่วนบริหารการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษابرลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2565, ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและมีความสำคัญต่อการบริหารทางการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ ความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำ จูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่เกิดจากความต้องการปัจจัยหรือสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมออกมาตามสิ่งต้องการไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการของแต่ละบุคคล รวมทั้งเพื่อให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

ศศิธรา แพงไทย (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีหลายภารกิจและกิจกรรม ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานเกิดความพร้อมและมีความสุขเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถภายใต้การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากแนวปฏิบัติของกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ

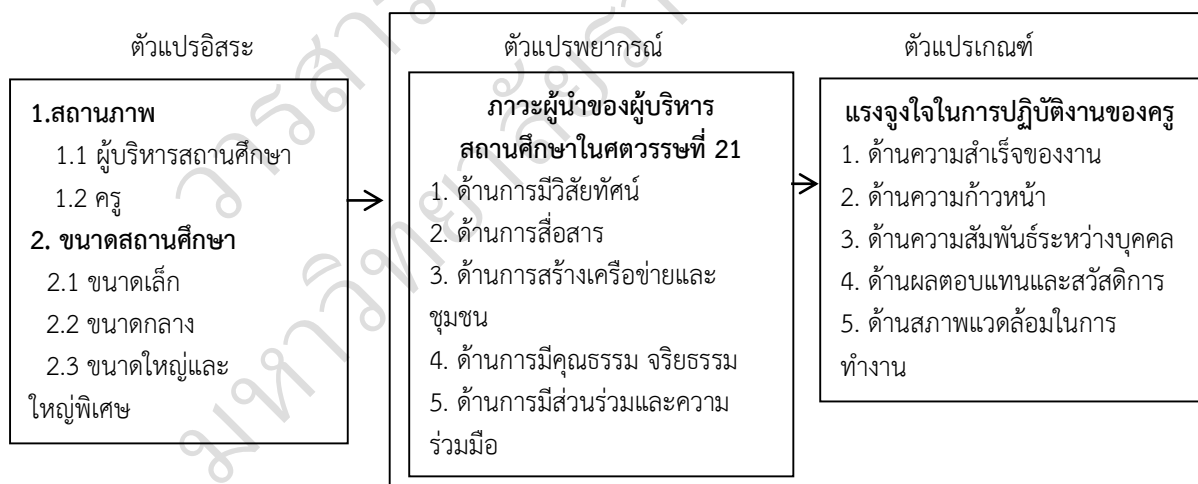
การศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

พิรุณ ป้องทับไทย (2560, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและภายนอกให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน เป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลที่ถูกกระตุ้นเกิดพฤติกรรมที่ต้องการไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นที่ช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอนไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ณัฐนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอน หรือโน้มน้าวให้ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 2,388 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 273 คน และครู จำนวน 2,115 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวนเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 28 คน และครู จำนวน 211 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 239 คน

3. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 10 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 40)

3.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพและขนาดโรงเรียนเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.60–1.00 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ 0.55–0.76 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามประสิทธิผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตั้งแต่ 0.56–0.80 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียน และครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยส่งไปยังโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 28 โรงเรียน จำนวน 239 ฉบับ
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง พร้อมทั้งสำรวจ ความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมดจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 ฉบับ และได้คืน จำนวน 239 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100
4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้ค่าดัชนี ความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ IOC ค่าอำนาจจำแนกโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนน รายข้อกับคะแนนรวม (Item–total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับการหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณา

โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารและด้านการสร้างเครือข่ายและชุมชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.57$) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .11-.60 โดยตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .32$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.90 + .18X_3 + .16X_4 + .12X_1 + .10X_2$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Zy' = .22Z_3 + .24Z_4 + .18Z_1 + .16 Z_2$

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานเกิดความพร้อมและมีความสุขเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถภายใต้การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน (เกศรา สิทธิแก้ว, 2558, หน้า 52) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 105) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและด้านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านการสื่อสารและด้านการสร้างเครือข่ายและชุมชนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงาน ได้เริ่มสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ ความชำนาญการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน รับผิดชอบงานร่วมกันของบุคลากร มีเป้าหมายทิศทางเดียวกันใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปัทมพร พงษ์เพชร, 2561, หน้า 9) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในการพัฒนานักเรียน และโรงเรียนร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงาน และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้สถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 91-92) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความปรารถนาของครูที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสุขใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานเต็มที่ขึ้นไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กก็ตาม และที่สำคัญการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นปัจจัยที่ผันแปร ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายของตน แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียว ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (Lindgren, 1967, pp. 31-34) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ไชยบัวแดง (2560, หน้า 81) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามี

การเสริมสร้างแรงจูงใจโดยใช้กระบวนการ ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (กรณีการเรดมอนด์, 2559, หน้า 9–11) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 198–201) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัณย์ เลาหะพิจิตรพงศ์ (2558, หน้า 70–73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .11–.60 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรัชญาความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 32 ($R^2 = .32$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากมีความสำคัญต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยแต่ละบุคคลมีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานรายบุคคลซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงานและปริมาณของงาน (กมลวรรณ ยอดมาลี, 2558, หน้า 19) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 179) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 รวมทั้งได้ทราบข้อสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางทิศทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อีกทั้งตัวแปร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ร่วมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างเครือข่าย และชุมชนและด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 32

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมและความร่วมมือ และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ ครูมีการปฏิบัติกรร่วมกัน ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทาง อารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มเติมจากความฉลาดในกระบวนการคิด เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ มากที่สุด

1.2 ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผู้อำนวยการต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารใช้ระบบ คุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ มีเหตุผลวางตัวเป็นกลางมีความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสสามารถเปิดเผย ข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือนให้ทุกคนทราบได้ หรือสามารถชี้แจงเหตุผลในการเลือกบุคลากรหรือบุคคลรับเงินเดือนให้ทุกคน รับทราบ

1.3 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนใน สถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับ อาชีวศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิกา เรตมอนต์. (2559). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุลนิตา คำคุ้ม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*. หน้า 1026-1034. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 282–292.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(37), 83–92.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พิสมัย ไชยบัวแดง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวณีย์ เลาหะพิจิตรพงศ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nkpedu1.go.th/information>. 13 มิถุนายน 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟิก.
- ศศิธดา แพงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6(1), 8.
- Lindgren, Henry C. (1967). *Educational Psychology in Classroom*. (3rd ed). N Macmillan.