

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Administrators' Leadership Strategy for the 21st Century of the
School Administrators That Affect the Motivation the Performance of
the Teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2

จิรายุ ศรีสง่าชัย¹

Jirayu Sri sa-nga chai¹

Corresponding Author E-mail: jirayu.sri16@gmail.com

Received: 2022-03-05; Revised: 2022-04-07; Accepted: 2022-06-08

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 274 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.79) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.78) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.797 + .099(X_{13}) + .413(X_{21}) + .165(X_{11}) + .322(X_{14})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .090(Z_{13}) + .368(Z_{21}) + .152(Z_{11}) + .311(Z_{14})$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

¹ Lecturer at Master of Business Administration Program, Graduate College of Management Sripatum University Khon Kean

Abstract

This research aimed to study 1) the study development of administrators' leadership strategy for the 21st century in school in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare the affect the motivation the performance of the teachers in school in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 and 3) study relationship and create a forecast equation between 21st century strategic leadership of school administrators and performance motivation of teachers under Roi Et Elementary Education Service Area Office 2. The sample was 274 school Administrators and teachers in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, they was selected by simple random sampling. The tool used to collect the data was an estimation scale type questionnaire. The data analysis by averaging standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The research results were found as follows;

1) The level of administrators' leadership strategy for the 21st century in school in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 showed that totally at the total and each high level ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.79). 2) The level of the affect the motivation the performance of the teachers in school in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 showed that totally at high level ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.78) 3) The correlation between 21st century strategic leadership of school administrators and performance motivation of teachers under Roi Et Elementary Education Service Area Office 2 had a high positive correlation ,statistically significant at the .05 level. Create a forecast equation as follows:

The regression coefficients in raw score;

$$\hat{Y} = 1.797 + .099(X_{13}) + .413(X_{21}) + .165(X_{11}) + .322(X_{14})$$

The regression coefficients in standard score;

$$\hat{Z} = .090(Z_{13}) + .368(Z_{21}) + .152(Z_{11}) + .311(Z_{14})$$

Keywords: Administrators' Leadership Strategy for The 21st Century, School Administrators, Affect The Motivation The Performance

บทนำ

ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์และเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and Economy) การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553) การก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลักดันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องเตรียมพร้อม ยอมรับและรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมองค์กร ทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนา การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อวางแผนกลยุทธ์และการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงด้านการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่เหมาะสม (กมล รอดคล้าย, 2558) กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกๆ มิติอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึงยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ คือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้น เพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2555) กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนโฉมหน้าโลกไป

ในทุก ๆ ทางไม่ว่าในทางเศรษฐกิจในทางการเมือง หรือในทางสังคมวัฒนธรรม ทำให้คนรุ่นใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายใหม่ในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้น สิ่งที่สำคัญสำหรับคนรุ่นใหม่ คือ จะต้องเป็นคนมีความรู้และความคิด เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริโภคที่ชาญฉลาด เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมชุมชนที่สามารถปกครองตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสมาชิกของสังคมที่อบอุ่น เข้มแข็ง รู้เท่าทันปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. 2557) การพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ Thailand 4.0 สิ่งสำคัญคือเราทุกคนจำเป็นต้องหาปัญหาให้ลึกและชัดเจน ยอมรับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มิฉะนั้นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คุณลักษณะครูที่อยากเห็นในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู หรือมุ่งมั่นที่จะทำให้ศิษย์เป็นคนที่มีความรู้ บุคลิกภาพดี มีเทคนิคการสอนดี มีทักษะการพูด ถ่ายทอดเข้าใจง่าย มีความรู้ความชำนาญด้าน ICT หากบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา ปัญหาของการศึกษาไทย ในการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียน เห็นพ้องกันว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของอาเซียนในปัจจุบัน “ห้องเรียน” ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ส่วน “ครูผู้สอน” ผลิตรายจากหลักสูตรที่ใช้สำหรับการสอนในศตวรรษที่ 20 ในขณะที่ “นักเรียน” ยุคปัจจุบัน ต้องมีทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเด็กเหล่านี้ถือเป็นผู้ที่เข้าใจคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลและมองหาโอกาสที่จะนำเทคโนโลยีนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ (Native Digital) ส่วนครูถือเป็นผู้อพยพสู่โลกดิจิทัลแต่สนใจและมองเห็นประโยชน์ ซึ่งไม่สามารถก้าวออกจากเทคโนโลยีใบเดิม จำเป็นต้องหันมาศึกษาและเรียนรู้พื้นฐานการใช้งานเทคโนโลยีใหม่นี้บ้าง (Immigrant Digital) ก็จึงจำเป็นต้องถือสมาร์ตโฟนไปพร้อมกับเด็กได้ด้วย (วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์, และกัจฉวัฒน์ จันทรดี. 2559) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความสับสนในการทำงานทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความเข้าใจในระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2557) แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจมีความสำคัญโดยเฉพาะในด้านการทำงานในองค์กร คือ ทำให้เกิดความสนใจในการเลือกการกำหนดพฤติกรรมหรือเกิดพฤติกรรมมีพลังงานหรือเกิดกิจกรรมเกิดผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกระบวนการเกิดแรงจูงใจพื้นฐาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2554) ประกอบด้วย ขั้นตอนความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางตอบสนองความต้องการของบุคคลและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วแรงขับก็จะลดลง อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการเกิดแรงจูงใจยังมีปัจจัยที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อมโอกาสเป้าหมายและสิ่งจูงใจรวมทั้งความสามารถอื่น ๆ

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน พร้อมทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

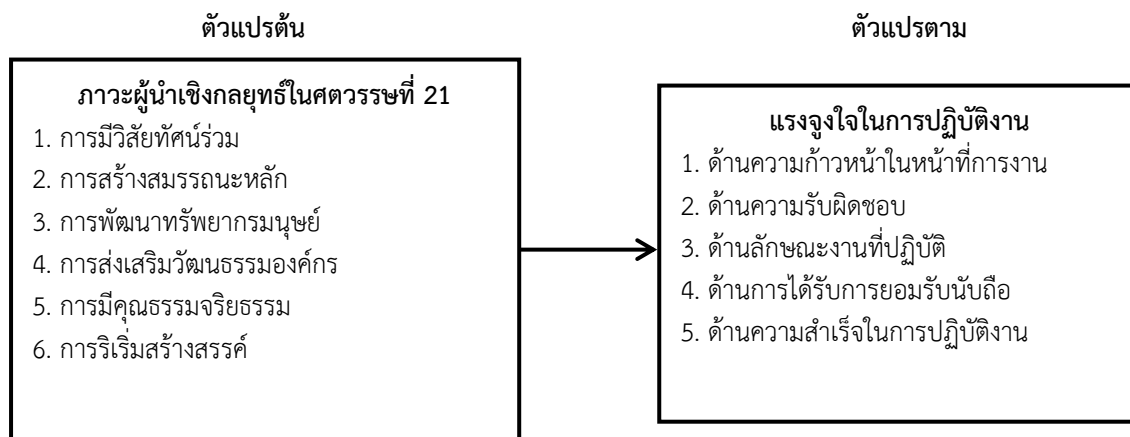
กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกๆ มิติอย่างรวดเร็ว และรุนแรงส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึงยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช. 2555)

ในการบริหารองค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกระบวนการทำงานขององค์กร ทรัพยากรสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นผู้นำทางการบริหารทุกปัจจัยเข้าสู่กระบวนการบริหาร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม องค์กรจึงสร้างสิ่งจูงใจขึ้นมาเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนในหลากหลายรูปแบบ ให้ประโยชน์ตอบแทนด้านสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การสร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำรงชีวิตการทำงานอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป บุคลากรก็จะอุทิศความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานเป็นการตอบแทนเป็นการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร โดยองค์กรจะต้องดำเนินงานต่างๆ ด้วยความยุติธรรมตามนโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคปัจจุบันต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องศึกษาสภาพแวดล้อมสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรรวมถึงการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงแผนงานตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเอง และองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก (Global Competitiveness) (แสงเพชร แสงจันทร์. 2553)

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแรงจูงใจมีความสำคัญโดยเฉพาะในด้านการทำงานในองค์กร คือ ทำให้เกิดความสนใจการเลือกการกำหนดพฤติกรรมหรือเกิดพฤติกรรมมีพลังงานหรือเกิดกิจกรรมเกิดผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกระบวนการเกิดแรงจูงใจพื้นฐาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2554) ประกอบด้วย ขั้นตอนความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางตอบสนองความต้องการของบุคคลและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วแรงขับก็จะลดลง อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการเกิดแรงจูงใจยังมีปัจจัยที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อมโอกาสเป้าหมายและสิ่งจูงใจรวมทั้งความสามารถอื่น ๆ (สมุทร ชำนาญ. 2559)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน พร้อมทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 365 และครูผู้สอน จำนวน 585 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 950 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน ครูผู้สอน จำนวน 169 คน รวมทั้งสิ้น 274 คน ได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973: 727 - 728) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ร่างแบบสอบถาม โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามให้ครอบคลุม และสอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการศึกษา และให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านให้ถูกต้องเหมาะสมตามเนื้อหาจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
5. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถาม เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็น ว่าข้อคำถามแต่ละข้อ วัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
 - ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
 - ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
6. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 -1.00

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95

8. นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา

วิธีรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างท่านไหนก็ได้ตามจำนวนแบบสอบถามเมื่อทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บแบบสอบถามคืนเป็นเวลา 3 สัปดาห์ จนได้แบบสอบถามครบทุกฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter (บุญชม ศรีสะอาด. 2554: 108)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน	อันดับ
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.75	0.79	มาก	5
ด้านที่ 2 การสร้างสมรรถนะหลัก	3.77	0.79	มาก	4
ด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.73	0.78	มาก	6
ด้านที่ 4 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	3.79	0.80	มาก	3
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมจริยธรรม	3.86	0.82	มาก	1
ด้านที่ 6 การริเริ่มสร้างสรรค์	3.83	0.78	มาก	2
รวมทั้ง 6 ด้าน	3.79	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.82), ด้านที่ 6 การริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.78), ด้านที่ 4 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.80), ด้านที่ 2 การสร้างสมรรถนะหลัก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.79), ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.79) และ ด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน	อันดับ
ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	0.80	มาก	1
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบ	3.79	0.81	มาก	2
ด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.72	มาก	5
ด้านที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.79	มาก	4
ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	0.76	มาก	3
รวมทั้ง 5 ด้าน	3.76	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.80), ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.76), ด้านที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.79), และด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	b	S.E.b	β	t	p
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	.099	.073	.090	1.349	.179
ด้านความรับผิดชอบ	.413	.171	.368	2.411	.017
ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก	.165	.165	.152	1.002	.318
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	.322	.065	.311	4.924	.000
ค่าคงที่	1.420	.401		3.537	.000
R = .768, R ² = .632, S.E.est = .401, F = 53.114					

* p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13}), ด้านความรับผิดชอบ (X_{21}), ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11}) และ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14}) ร่วมกันเท่ากับ .978 ได้ร้อยละ 95.65 สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบของสมการ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}=1.797+.099(X_{13})+.413(X_{21})+.165(X_{11})+.322(X_{14})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}=.090(Z_{13})+.368(Z_{21})+.152(Z_{11})+.311(Z_{14})$$

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพราะภาวะผู้นำมีเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรนาท ดอนแก้ว (2562) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท มีหิรัญ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นี้ ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทั้ง 6 ด้าน เป็นต้นแบบเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งยังเน้นการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างกำลังใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับเรื่องอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่าง อายุงานของการบริหาร หรืออายุงานในการบริหารในสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น

เอกสารอ้างอิง

- กมล รอดคล้าย. (2558). การศึกษาไทย ก้าวไกลสู่อาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 4(1), 201 – 211.
- ชมพูท มหิทธิ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: ขาวฟางการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 9 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิรนาท ดอนแก้ว. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนนางอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์, และกวีวัฒน์จันทร์ดี. (2559). คู่มือออกแบบการสอนในศตวรรษที่ 21. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมุทร ชำนาญ. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- แสงเพชร แสงจันทร์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.