

The Relationship Between 21st Century Leadership of School Administrators and Teachers' Work Motivation Under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu

Ekkalak Phengphrom ^{1*} and Pipat Pradubphet ²

^{1,2} independent researcher, Thailand

* Corresponding author Email: pengprom2527@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study 1) 21st century leadership of school administrators, 2) teachers' work motivation, and 3) the relationship between 21st century leadership of school administrators and teachers' work motivation under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu. The sample consisted of 326 administrators and teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. Administrators were selected through purposive sampling, while teachers were selected using stratified random sampling. The research instrument was a paired-response questionnaire using a 5-point Likert scale with an Index of Item Objective Congruence (IOC) of 0.67-1.00 and overall reliability of 0.868. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient for hypothesis testing.

The research findings revealed that: 1. The 21st century leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu was at a high level overall. 2. Teachers' work motivation under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu was at a high level overall, and 3. There was a very high positive linear relationship between 21st century leadership of school administrators and teachers' work motivation under the Secondary Educational Service Area Office of Loei and Nong Bua Lamphu, which was statistically significant at the .01 level ($r = .956$).

Keywords: Leadership in the 21st Century, Motivation, Teacher performance

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม^{1*} และ พิพัฒน์ ประดับเพชร²

^{1, 2} นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pengprom2527@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่ และมอร์แกน โดยผู้บริหารเลือกแบบเจาะจง ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตอบสนองคู่ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.868 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .956$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

© 2025 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีช่วงระยะเวลาระหว่าง ค.ศ. 2001 – ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 - พ.ศ.2643 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมต่อข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูล ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทรัพยากร ธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์, 2560) ระบบการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมากกว่าความสำเร็จทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น การจัดการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยให้ผู้เรียนมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) โดยอ้างอิงรูปแบบ (Model) ที่มาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือ (Partnership for 21st Century Skills) หรือ เรียกว่า เครือข่าย P21 จากกระแสโลกในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าการสอนการเรียนรู้ยุคใหม่ มุ่งเน้นไป

ที่ทักษะ โดยบุคลากรหลักคือครู ดังนั้นการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารในฐานะผู้สนับสนุนและผู้เอื้อต้องแสดงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้จงได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565 โดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 ถึง 2580 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาด้านเฉพาะกิจกรมปฏิรูปประเทศ ที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญที่มีความสำคัญเร่งด่วน สามารถดำเนินการวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงปี พ.ศ. 2564 ถึง 2565 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาระดับปฐมวัย การจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ในยุคนี้ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ความสามารถ และทักษะจำเป็น (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยเฉพาะทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) สำคัญที่สุด ซึ่งครูผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่น การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to Do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be) เป็นต้น และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศทั่วโลกได้นำมาปรับใช้ให้เกิดขึ้นกับพลเมืองของตนเอง ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคใหม่นี้ต่างก็มุ่งปฏิรูปคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ ดังนั้นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ไปสู่การสร้างคุณภาพทางการศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) เพื่อให้แรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางความท้าทายนี้

การทำงานหลักๆ ของครู คือ จัดเตรียม วางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอย่างเหมาะสมตามรายวิชาที่รับผิดชอบ จัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดูแลและให้คำแนะนำนักเรียนในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นเรียน รวมไปถึงปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มเติมหรืองานพิเศษที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ปัจจัยหลักคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนเป็นผู้ทำให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง ถ้าครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่ดีก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (เมตตา สอนเสนา, 2558) บนเงื่อนไขแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในตามแนวคิดของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959) ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยสาเหตุหลายประการทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังจะเห็นได้จาก บุขยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหลายประการเช่น การยอมรับนับถือความก้าวหน้า หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยมีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 52 โรงเรียน ในท้องที่ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเลย มีโรงเรียนตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และ จังหวัดหนองบัวลำภู มีโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 40,213 คน มีครูผู้สอน จำนวน 2,027 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 86 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2568) สภาพปัญหาของการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ยังคงต้องเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนปฏิบัติการงบประมาณปี 2568 คือ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินและการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2568) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้างต้นที่เกิดขึ้นในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจึงแสดงความมีภาวะผู้นำดังกล่าวให้ยุทธศาสตร์ข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้สารสนเทศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,113 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 326 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์

แกน (Krejcie and Mogan, 1970) โดยผู้บริหารเลือกแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ Stratified Random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา 2) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ 3) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และ 4) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้แก่ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เรียงตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตจากวิทยาลัยพินิจบัณฑิตไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสร้าง QR CODE เป็นแบบสอบถามออนไลน์

4.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.5 นำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยลงรหัสตามเกณฑ์แต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2556) แปลความหมายดังนี้

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรมีค่าเพิ่มขึ้นตาม ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางลบ หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรจะมีค่าลดลง

5. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

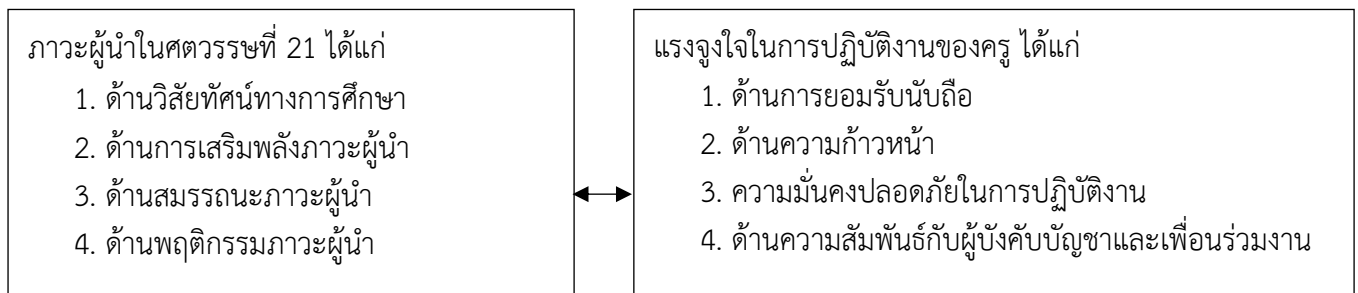
5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงได้สังเคราะห์แนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559), ประเมศร์ กลิ่นหอม (2562), สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556), วราภรณ์ ทองนพคุณ (2556), นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557), คณินันต์ กิจวิธ (2561), บุญมาศ ผาดี (2563), วิจารย์ พานิช (2555), Kay K (Kay K, 2012: อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์, 2556) มาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และนำแนวคิดของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959) มาเป็นกรอบและแนวทางในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งตัวแปรประกอบไปด้วย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	4.44	0.48	มาก
2. ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ	4.43	0.46	มาก
3. ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.31	0.49	มาก
4. ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ	4.40	0.54	มาก
รวม	4.40	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.31$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.50	มาก
2. ด้านความก้าวหน้า	4.41	0.51	มาก
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.47	0.50	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.45	มาก
รวม	4.43	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21					
X ₁	.752**	.847**	.772**	.773**	.821**
X ₂	.831**	.872**	.923**	.969**	.942**
X ₃	.881**	.873**	.836**	.867**	.902**
X ₄	.845**	.884**	.817**	.761**	.873**
X _{tot}	.894**	.935**	.897**	.904**	.956**

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมากในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .956$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X2) ($r = .942$) รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X3) ($r = .902$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X1) ($r = .821$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการอบรมพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ดี เพราะภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกสายงาน สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ผ่านการศึกษาในสายผู้บริหารสู่การวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรหรือสถานศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการปรับตัวที่ดี เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนวิธีการต้องเปลี่ยนนำไปสู่กระบวนการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ต้องปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์นั้นๆ โดยเฉพาะโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในตนและผู้อื่น การบูรณาการความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม และสร้างพลังเชิงบวกเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณีต จินดาศรี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำ แบบสั่งการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูคือบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ผู้เรียน และในขณะเดียวกันครูก็ถือเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ทำหน้าที่เพื่อได้มาซึ่งค่าตอบแทนในการดำรงชีพ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวไม่ต่างจากอาชีพอื่น ดังนั้นความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานคือสิ่งที่สำคัญนอกเหนือจากจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น เงื่อนไขหรือปัจจัยการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือเงื่อนไขหรือปัจจัยของผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนเงินเดือน การได้รับโบนัส และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมล้วนสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจดังกล่าวเป็นแรงขับเคลื่อนทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆ และ สอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ที่ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร

ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อแรงจูงใจของครูทุกมิติ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีความสัมพันธ์ทางบวก ในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางลบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีสัมพันธ์ทางลบ และถ้าหากผู้บริหารไม่มีอิทธิพลหรือไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจจะไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุษยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.956$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .821$) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .942$) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .902$) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .873$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ ทั้งนี้ผู้บริหารยังขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับการเข้าใจพฤติกรรม การสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ เป็นกรอบสารสนเทศในการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับด้านสมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ครูยังขาดการได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ

ความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงถึงความมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับครูผู้ปฏิบัติงาน ให้มีบทบาทที่แสดงออกซึ่งการทำงานร่วมกับแบบเพื่อนร่วมงาน มีใช้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชาเพียงด้านเดียว

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้านเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้านและมีความเชื่อมั่นสูง

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มพนักงานราชการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คณินันต์ กิจวิธ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 5(1), 33 – 40.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 *Fundamental Concepts and Theories for being Leaders of School Administrators in the 21st century. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 2 – 10.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2556). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- นันทวัน จันทร์กลั่น. (2557). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพใน การพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 : โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- บุษยมาส ผาดี (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. จันทบุรี : สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรานิต จินดาศรี. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. Academic Journal of Buriram Rajabhat University*, 9(1), 113-136.
- ปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2562). *องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. จันทบุรี : สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- เมตตา สอนเสนา. (2558). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(1), 115 - 123.
- วรางคณา ทองนพคุณ. (2556). *เอกสารประกอบทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตฤกษ์. (2556). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์.

- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2), 2843 - 2854.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2568). *ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568*. กลุ่มงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; & Snyderman, Block. (1959). *The Motivation to work*. Newyork: John Wiley & Son.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. New York: Harpers and Row.
- Ogomaka. (1986). The factors which motivation California credentialed teacher to teach in Los Angeles archdiocesan high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(12), 3563-A.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 -610.