

The Relationship Between Leadership in The 21st Century and Performance Motivation of Teachers Under The Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2

Somjai Maneewong^{1*}

¹Pitchayabundit College, Thailand

*Corresponding author: samajai_1@hotmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the leadership in the 21st century, 2) study the performance motivation of teachers, and 3) study the relationship between leadership in the 21st century and the performance motivation of teachers. The sample group consisted of 304 school administrators and teachers under the KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table. The school administrators were selected using a purposive sampling method. The teachers were selected using a stratified random sampling. The research instrument was the estimation scale questionnaire; the analysis of leadership in the 21st century had the reliability at .97 and the analysis of performance motivation of teachers had the reliability at .97. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study were as follows: The overall leadership in the 21st century was at the high level. 2) The overall performance motivation of teachers was at the high level. 3) The leadership in the 21st century and performance motivation of teachers were a positive correlation at the very high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: The Leadership in The 21st Century, The Performance Motivation, Teachers

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สมใจ มณีวงษ์^{1*}

¹วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

*Corresponding author: samajai_1@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเจซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมั่น .97 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครู

© 2024 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมต่อข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูล ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทรัพยากร ธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 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 จะเห็นได้ว่าการสอนการเรียนการสอนยุคใหม่มุ่งเน้นไปที่ทักษะ โดยบุคลากรหลักคือครู ดังนั้นการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารในฐานะผู้สนับสนุนและผู้เฝ้าต้องแสดงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้จงได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ถึง 2565 โดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 ถึง 2580 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาโดยเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศ ที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญที่มีความสำคัญเร่งด่วน สามารถดำเนินการวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงปี พ.ศ. 2564 ถึง 2565 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาระดับปฐมวัย การจัดการเรียนการ

สอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 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 จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่เปลี่ยนแปลงไป

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

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยสาเหตุหลายประการทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังจะเห็นได้จาก บุชยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหลายประการเช่น การยอมรับนับถือความก้าวหน้า หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้สอนได้สารสนเทศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครู จำนวน 1,322 คน ปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รวมทั้งสิ้น 1,463 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 304 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา 2) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ 3) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ และ 4) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 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

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หลังจากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามที่มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมั่น .97 และ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่น .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

ทำการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และทาง QR code พร้อมทั้งขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนแจกแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 93 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลทั้งหมดแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยลงรหัสตามเกณฑ์แต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อำเภอก ใช้การวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้กับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแทนค่าน้ำหนักของคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2556)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)
 - 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติพื้นฐาน
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 นำเสนอตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	4.46	.43	มาก
2	ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ	4.45	.42	มาก
3	ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ	4.33	.46	มาก
4	ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ	4.42	.53	มาก
รวม		4.42	.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิเคราะห์นำเสนอตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	4.46	.51	มาก
2	ด้านความก้าวหน้า	4.42	.52	มาก
3	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.48	.51	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.39	.46	มาก
รวม		4.44	.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 นำเสนอตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
X ₁	.75**	.84**	.77**	.77**	.82**
X ₂	.83**	.87**	.92**	.96**	.94**
X ₃	.88**	.87**	.83**	.86**	.90**
X ₄	.84**	.88**	.81**	.76**	.87**
X _{tot}	.89**	.93**	.89**	.90**	.95**

หมายเหตุ: **p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.95$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .82$) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .94$) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับ สูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .90$) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .87$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยการอบรมพัฒนาตนเอง จนนำไปสู่การแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่ดี เพราะภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทุกสายงาน สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ผ่านการศึกษาในสายผู้บริหารสู่การวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรหรือสถานศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการปรับตัวที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น 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 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูคือบุคลากรหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ผู้เรียน และในขณะเดียวกันครูก็ถือเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ทำหน้าที่เพื่อได้มาซึ่งค่าตอบแทนในการดำรงชีพ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวไม่ต่างจากอาชีพอื่น ดังนั้นความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ขวัญ และกำลังใจในการขับเคลื่อนงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานคือสิ่งสำคัญนอกเหนือจากจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น เงื่อนไขหรือปัจจัยการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือเงื่อนไขหรือปัจจัยของผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนเงินเดือน การได้รับโบนัส และการมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมล้วนสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจดังกล่าวเป็นแรงขับทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่างๆ และสอดคล้องกับ Ogomaka (1986) ที่ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้า และแรงจูงใจภายนอกได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีอำนาจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อแรงจูงใจของครูทุกมิติ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางบวกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมี ความสัมพันธ์ทางบวก ในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในทางลบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมี ความสัมพันธ์ทางลบ และถ้าหากผู้บริหารไม่มีอิทธิพลหรือไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหารอาจจะไม่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุษยมาส ผาดี (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.95$) เมื่อพิจารณาารายค่า พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ทางการศึกษา (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.82$) ด้านการเสริมพลังภาวะผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.94$) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.90$) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูงมาก ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.87$)

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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 มิใช่ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชาเพียงด้านเดียว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้าน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมทุกด้าน และมีความเชื่อมั่นสูง

2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและครอบคลุม เช่น กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มพนักงานราชการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 301 - 304.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาส ผาติ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ. ในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปรานิต จินดาศรี. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. Academic Journal of Buriram Rajabhat University, 9(1), 113-136.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. Veridian E-Journal, 10(2), 2843-2854.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. New York: Harpers and Row.

