

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 ปีการศึกษา 2562 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 115 โรงเรียน จำนวนครู 2,706 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอ ซึ่งมี ทั้งหมด 8 กลุ่มเครือข่าย คือ 1. อำเภอเมือง ประกอบด้วย เครือข่ายศรีเมือง จำนวน 12 โรงเรียน เครือข่ายตากสิน จำนวน 14 โรงเรียน และเครือข่ายเกาะแก้ว จำนวน 16 โรงเรียน 2. อำเภอบ้านฉาง ประกอบด้วย เครือข่ายบ้านฉางพัฒนา จำนวน 14 โรงเรียน 3. อำเภอบ้านค่าย ประกอบด้วย เครือข่ายบ้านค่าย จำนวน 13 โรงเรียน และเครือข่ายค่ายพระเจ้าตาก จำนวน 16 โรงเรียน 4. อำเภอ นิคมพัฒนา ประกอบด้วย เครือข่ายนิคมพัฒนา จำนวน 12 โรงเรียน และ 5. อำเภอปลวกแดง ประกอบด้วย เครือข่ายปลวกแดงพัฒนา จำนวน 18 โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 55) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูจำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1.1 ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์                               | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ                             | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.3 ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน                  | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.4 ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 | จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 1.1 ด้านเป็นที่ยอมรับ นับถือของเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านค่าตอบแทน                            | จำนวน 5 ข้อ |

1.3 ด้านมีเป้าหมายที่ชัดเจน

จำนวน 4 ข้อ

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

จำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55) จากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 28 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 23 ข้อความตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรงจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 51 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยจัดเรียงข้อความหรือข้อความตามลำดับของตัวแปร แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 28 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำนวน 23 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.68 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.10$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D = 0.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.01$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D = 0.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่า ตัวแปร 1 ตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{x_2y} = 0.17$ ) แต่ตัวแปรด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 ( $X_4$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 3.29 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.17 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ

ที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 3.29 + 0.17^{**}X$  และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = 0.17^{**}Z_x$  จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของ เขต 1 เปลี่ยนไป 0.17 หน่วย

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของ เขต 1 ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.10$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D = 0.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของเขต 1 ได้ผ่านการอบรมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง อีกทั้งก่อนดำรงตำแหน่งสายบริหาร ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากคู่มือการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสามารถนำความรู้จากการอบรมสัมมนาโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจากในโลกออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารคน และบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอก และภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษาที่เข้าทันเทคโนโลยี ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของเขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48-49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความทันสมัย มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์

รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับแนวคิดของไพทอร์ย สีนลาร์ตัน (2555 : 8-9) กล่าวว่า ผู้นำทั่วไป และผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจ ปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดี และเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ หลัก 4 ประการ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข เข้าใจถึง ประเด็นปัญหาทางสังคมไทย และสังคมโลก วิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งผลงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรอฟฟี (Brophy, 2006 : 171) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการพัฒนางาน บริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเมืองฮาร์ทฟอท ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเพราะว่า ครูมีงานในหน้าที่หลายอย่าง นอกเหนือจากการสอนมีเวลาที่จะเตรียมจัดทำสื่อ น้อย และมีความชำนาญเรื่องการจัดหาสื่อจาก คอมพิวเตอร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤษ พรหมฉิน (2560 : 3, 70, 104) การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) 4 องค์ประกอบ และตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเรียงลำดับตามค่า น้ำหนักองค์ประกอบ คือ การสร้างสมรรถนะหลัก การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาทอง (2550 : 15, 74, 105) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบสร้างสรรค์ ให้มีส่วนร่วม 2) การบริหารทั่วไป 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร สถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยความสำคัญในสถิติที่ระดับ .05 แต่ ขัดแย้งกับ งานวิจัยของเบส และคณะ (Bass and et al. 1994 : 2) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การประเมินภาวะผู้นำ ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง วิธีการศึกษาคือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหาร

ระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัล ตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไฮซิงเกอร์ (Heisinger, 1994 : 291) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพตัวเอง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยอยากพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม 3) ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4) ปัจจัยทางด้านสถานภาพ 5) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.01$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D = 0.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะการที่มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน มีการกำหนดเวลาเสร็จ ทำให้สามารถบรรลุผลของความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานก็จะทุ่มเทพลังจะออกมาสูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ครูผู้สอน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ทำงานอย่างมีทิศทาง ขอบเขต และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ การที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทราบได้จากผลการทำงานร่วมกันของทุกคน ที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ครูผู้สอน ที่ทราบเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ครูผู้สอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีในด้านค่าตอบแทน ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วินัย เพชรช่วย (ออนไลน์, 2551) กล่าวว่า มนุษย์โดยพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเสริมแรงทางบวก และต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นแบบที่ใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีที่สุด ถ้าต้องการใช้ทฤษฎีนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้พนักงานทราบชัดเจนว่าหน่วยงานหรือหัวหน้าคาดหวังอะไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ นุชดี อุปภัย (2558 : 115) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและ

วัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผล และพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2556 : 3, 38, 64) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอมจำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย โอภาสี (2558 : 3, 45, 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 3, 58, 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1) ภาวะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.35 ถึง 0.83 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แต่ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ อชญา คีตาลัย และคณะ (2554 : 3, 54, 90) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่าง 3) ผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง และขัดแย้งกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559 : 3, 34, 160) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ตัวแปร 1 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{x_2y} = 0.17$ ) แต่ตัวแปรด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ ) และด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 ( $X_4$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้นำที่มีความสามารถในการนำ และกระตุ้นผู้อื่น มีอิทธิพล มีศิลปะ

ต่อกลุ่มชน ทำให้ผู้ตามมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม หรือมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน สร้างความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคน ทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นที่สุด ที่ผู้บริหารในยุคนี้จะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครู เพราะเป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่พร้อมจะนำพาผู้ร่วมงาน หรือครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการนำ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์สินลาวัณน์ (2555 : 8-9) กล่าวว่า การที่ผู้นำ ทั้งผู้นำทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้ดี และเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำตนเอง และองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิเคราะห์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ผู้อื่น สิ่งอื่นแล้วคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม มีแนวทางเป็นของตนเอง และอิสระ หงส์ดารมภ์ (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุขประกอบด้วย การสร้างความสุข การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องให้เกียรติกันและมีความยั่งยืน ท่านได้ให้เกียรติผู้เขียนจุดประกายระบบการคิดไว้ว่าคนไทยควรมีอิสระ (Independent) ในการคิด การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล มีสติไม่ใช้อารมณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ แบต และคณะ (Bass and et al. 1994 : 2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง วิธีการศึกษาคือให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิล (Wilc. 1983 : 51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติ

หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะอาดสวยงาม มีความสวยงาม และมีชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์ และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระกับการเลือกวิธีการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลสุข ธรรมสุนทร (2556 : 3, 53, 73) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครื่องข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเครื่องข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครื่องข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอน เครื่องข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2550 : 15, 74, 105) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบสร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 2) การบริหารทั่วไป 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ อชยา คีตาลัย และคณะ (2554 : 3, 54, 90) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่าง 3) ผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับ ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธืเป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง

4. ผลการวิจัย พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 3.29 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.17 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ  $\hat{Y} = 3.29 + 0.17**X$  และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_y = 0.17** Z_x$  จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เปลี่ยนไป 0.17 หน่วย เป็นไปตามแนวคิดของ จีระ หงส์ถาวรภัก (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของเบนนิส (Bennis, W. ออนไลน์, 2002) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีศิลปะในการนำ และกระตุ้นผู้อื่น หัวใจที่สำคัญในการสร้างทักษะความเป็นผู้นำคือการมีความไว้วางใจทีมงาน การเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น จะต้องรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ใช่การสร้างภาพลักษณ์ที่หลอกลวงแห่งการเป็นคนเก่ง คนดี งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2556 : 3, 38, 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560 : 3,

58, 83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1) ภาวะเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.35 ถึง 0.83 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิล (Wile, 1983 : 51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย มีความสวยงาม และมีชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้ดีว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระกับการเลือกวิธีการทำงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของอชยา คีดาลัง และคณะ (2554 : 3, 54, 90) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่าง 3) ผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสพการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่ง

ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง และขัดแย้งกับงานวิจัยของ นฤมล สุภาพทอง (2550 : 15, 74, 105) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) แบบสร้างสรรค้ำให้มีส่วนร่วม 2) การบริหารทั่วไป 3) การบริหารวิชาการ 4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยความสำคัญในสถิติที่ระดับ .05

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรได้รับการอบรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เข้าการอบรมสัมมนา และรับฟังความรู้ ความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ ด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทราบว่าครูมีความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิต ความรักจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือบุคคลที่แวดล้อม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของเขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่อนข้างน้อย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ 3) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และ 4) ด้านผู้นำที่

มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 เพราะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่จะสามารถนำมาพัฒนาตนเองในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความสัมพันธ์มากกว่านี้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี