

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

มุกรินทร์ กันเขตวิทย์^{1*} และวัฒนา จินดาวัฒน์²

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE MOTIVATION AND PERFORMANCE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Mukkarin Kunketwit^{1*} and Watana Chindavat²

¹Master's Student of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

²Lecturer of Faculty of Educational and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

*Corresponding author e-mail: mook49077@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 3 ตุลาคม 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 11 พฤศจิกายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มกราคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน 3) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.054 + 0.774 X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z\hat{Y}_{tot} = .725Z_x$ จากสมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เปลี่ยนไป 0.725 หน่วย

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aimed to study 1) the leadership level of school administrators in the 21st century, 2) the motivation level of teachers, 3) the relationship of school administrators in the 21st century that influences the motivation of teachers under the Samut Prakan Primary Educational Service Area 1. The samples were 327 teachers from Samut Prakan Primary Educational Service Area 1, The research instruments were 5 rating scales of questionnaire e, which contains the confidence level of the 21st century educational administrator's opinion survey under Samut Prakan Primary Educational Service Area 1, which is 0.89 and the motivation level of teachers' work Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 has a total confidence value of 0.93. The statistics for data analysis comprised of percentage, mean, standard deviation, Alpha coefficient, ANOVA, stepwise and multiple regression.

The research found that 1) 21st century leadership level was the highest, both overall and in all aspects. In all aspects, 3) the level of leadership of educational institutions in the 21st century that influences teachers' motivation to operate. Samut Prakan Primary Educational Service Area 1 statistically significant at .01, creating a predictive equation in raw score form, $\hat{Y}_{tot} = 1.054 + 0.774 X$ and a predictive equation in standard score form $\hat{Z}Y_{tot} = 0.725Z_x$. This shows that the leadership of 21st century school administrators changed by one unit. Samut Prakan Primary Educational Service Area 1 changed to 0.725 units.

Keywords: 21st Century leadership of school administrators, Teacher's motivation and performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากสังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ผู้บริหารจึงต้องมีความตื่นตัวและมีความเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนที่มีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนจากศตวรรษ ที่ 20 และ 19 ศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่ได้เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของสังคมอย่างทั่วถึง (สุทัศน์ สังคะพันธ์, 2557, น.14) สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 – 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น.38)ซึ่งจุดมุ่งหมายพื้นฐานทางการศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนไปตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, น.4)

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคตและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องทำงานเพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่า ตนเองได้ทำหน้าที่เป็นเช่น ผู้นำ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากขาดการใช้ภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำสถานศึกษา ต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ การประเมินผล และเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ดังนั้นแล้วผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, น. 5) ดังนั้น ทักษะที่ผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม ผู้นำควรมีความคาดหวังสูง ให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายเป็นฐาน มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะบทบาทหน้าที่ ใช้ความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีจิตที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ แปลความข้อมูล มีความสามารถในการบริหารเวลา มีความใส่ใจ และมีคุณธรรม

การศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้นำจึงมีบทบาทในการรับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุมาพร ทำทอง, 2554, น.2) ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้นำกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามผู้ประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมาย (สันติ บุญภิรม, 2552, น. 230) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และเป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้มาซึ่งความสำเร็จต่อส่วนรวมและต่อองค์กร

การใช้แรงจูงใจที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต้ององค์การนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Heizberg et al. 1995, pp. 59-83) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีส่วนทำให้การศึกษาของไทยพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมารถใจที่จะทำ พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การหาวิธีการ แนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ โดยให้ความพยายามในการทำงาน มีความอดทน และมีทิศทางในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นส่งผลที่สำคัญต่อความรู้สึก ทุ่มเท ตั้งใจในการทำงาน การที่บุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงนั้นย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร (ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558, น.91) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อ

โรงเรียนของครูโรงเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มุ่งเน้นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาโดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้นโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความใกล้ชิด และมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกัน จัดบริการ และพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 , น. 2563) และการวิจัยนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยส่วนมากแล้วจะเป็นผู้ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ ที่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการบริหารงาน จึงขาดทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงาน บริหารคนในองค์กร จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, น. 2563)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. **ตัวแปรต้น** คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยอำนาจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์, 2) ด้านผู้มีศิลปะในการเป็นผู้นำ, 3) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน, 4) ผู้นำมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน, 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จาก 72 โรงเรียน จำนวน 2,162 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2563-2564

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

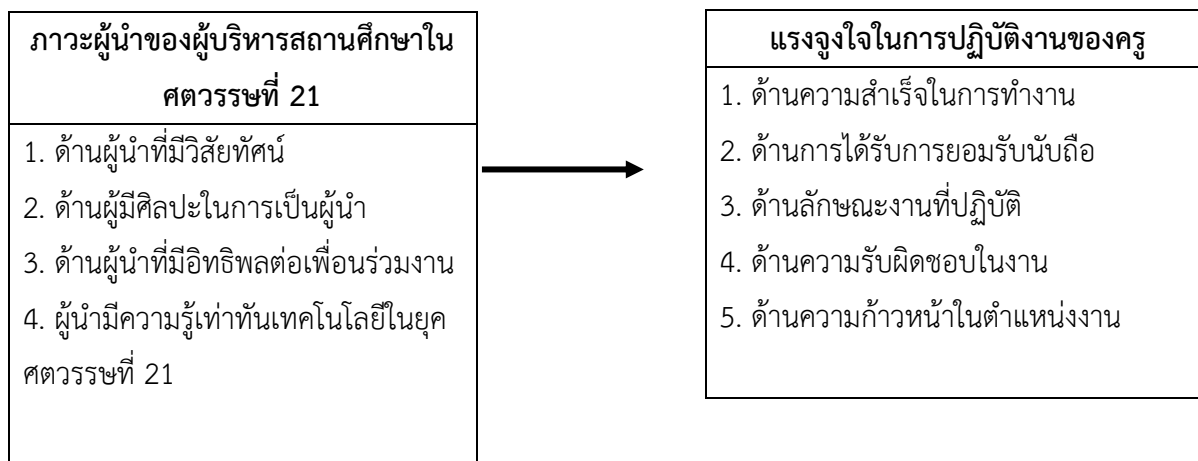
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สามารถนำผลการวิจัยหรือข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา การขาดแรงจูงใจ และกำหนดนโยบายหรือวางแผนอบรมผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติการสอน

2. เป็นแนวทางสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้เหมาะสมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการ 12 คน ได้แก่ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2556), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, น.48-49), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, น. 8-9), กระแส ชนะวงศ์ (2556), พรชัย เจดามาน (2559), วิจารย์ พานิช (2555, น.190), กรรณ จริยา สุรุ่ง (2558, น.24), ศรีธรา แหยมคง (2557, น. 2), พระธรรมปิฎก (2553, น.29), เบนนิส (Bennis., 2002), นอร์ทเฮาส์ (Northouses, 2017, p.1), อแดร์ (Adair, 2007, p. 42) สรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2) ด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ 3) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และ 4) ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 และผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al, 1993, pp.59-83) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่า

ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

4. การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลยสำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ ตามเกณฑ์ของ (Hinkle, William, & Stephen, 1998, p.118)

5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Stepwise multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}_{\text{tot}} = 4.81$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}_{\text{tot}} = 4.47$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. การพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.054 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.774 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.725 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y_{\text{tot}} = 1.054 +$

0.774 X และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $ZY_{\text{tot}} = .725Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เปลี่ยนไป 0.725 หน่วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.81) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ผ่านการอบรมจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง อีกทั้งก่อนดำรงตำแหน่งสายบริหาร ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากคู่มือ การบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสามารถนำความรู้จาก การอบรมสัมมนาโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจากในโลก ออนไลน์ช่องทางต่าง ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 21 มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารคนและบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นโยบายได้อย่างเหมาะสม ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร รู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานในสถานศึกษาที่เท่าทันเทคโนโลยี ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวม และ รายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556 , น. 48-49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ต้องมีความทันสมัย มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และ มองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2555, น. 8-9) กล่าวว่า ผู้นำทั่วไป และผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และเข้าใจ ปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดี และเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ หลัก 4 ประการ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไขเข้าใจถึง ประเด็นปัญหาทางสังคมไทย และสังคมโลก วิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงได้

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.77) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะการที่มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน มีขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน มีการกำหนดเวลาเสร็จ ทำให้สามารถบรรลุผล ของ ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ผู้ปฏิบัติงานก็จะทุ่มเทพลังจะออกมาสูงสุดเพื่อให้ งานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ภาวะผู้นำ มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ครูผู้สอน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ทำงานอย่างมี ทิศทาง ขอบเขต และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน จะทราบ ได้จากผลการทำงานร่วมกันของทุกคน ที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ครูผู้สอน ที่ทราบ เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้ครูผู้สอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีในด้านค่าตอบแทน ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และด้าน สิ่งแวดล้อมที่ดี ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมหมาย โอภาสี (2558 : 3, 45, 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัชยา คีสาลัง และคณะ (2554, น. 3, 54, 90) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่าง 3) ผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อ ผลงานสูง

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านผู้นำที่มีศิลปะในการนำ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้นำที่มีความสามารถในการนำ และกระตุ้นผู้อื่น มีอิทธิพล มีศิลปะต่อกลุ่มชน ทำให้ผู้ตามมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ทำให้ผู้ตาม เต็มใจที่จะมีส่วนร่วม หรือมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน สร้างความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทำให้เพื่อนร่วมงานทุกคน ทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่ง ที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหาร ในยุคนี้จะต้องสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้ครู เพราะเป็นปัจจัยที่จะ ดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำที่พร้อมจะนำพาผู้ร่วมงาน หรือครูผู้สอนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, น.8-9) กล่าวว่า การที่ผู้นำ ทั้งผู้นำทั่วไป และผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจ

การเปลี่ยนแปลง และ เข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้ดี และเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมี ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิเคราะห์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ผู้อื่น สิ่งอื่นแล้วคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจาก เดิม มีแนวทางเป็นของตนเอง และจี้ระ หงส์ลดาธมภ์ (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุขประกอบด้วย การสร้าง ความสุข การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องให้เกียรติกันและมีความยั่งยืน ท่านได้ให้ เกียรติผู้เขียนจุดประกายระบบการคิดไว้ว่าคนไทยควรมีอิสระ (Independent) ในการคิด การตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล มีสติไม่ใช้อารมณ์ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิล (Wile, 1983, pp.51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย มีความสวยงาม และมีชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์ และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้สึกรัก เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระกับ การเลือกวิธีการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลสุข ธรรมสุนทร (2556, น. 3, 53, 73) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และ รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัย พบว่า การพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์ กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.054 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.774 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.725 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.054 + 0.774 X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}Y_{tot} = .725Z_x$ จากสมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เปลี่ยนไป 0.725 หน่วย เป็นไปตามแนวคิดของ จี้ระ หงส์ลดาธมภ์ (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของเบนนิส (Bennis, ออนไลน์, 2002) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มึลปะในการนำ และกระตุ้นผู้อื่น หัวใจที่สำคัญในการสร้างทักษะความเป็น ผู้นำคือการมีความไว้วางใจทีมงาน การเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น จะต้องรักษาภาพพจน์ เพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดี ไม่ใช่การสร้างภาพลักษณ์ที่หลอกลวงแห่งการเป็นคนเก่ง คนดี และสอดคล้อง กับงานวิจัยของวิล (Wile, 1983, pp.51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย มีความสวยงาม และมี ชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระกับการเลือกวิธีการ ทำงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของอัสยา คีสาลัง และคณะ (2554, น.3, 54, 90) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่าง 3) ผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาตามประสพการณ์ การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) การวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 4 ด้าน ได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อ ผลงานสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านผู้นำที่มี อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษา การ สนับสนุนอย่างต่อเนื่องกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงจัง มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน
2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรทราบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการได้รับ การ ประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน
3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่อนข้างน้อย ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรที่จะ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน คือ 1) ด้านผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ 2) ด้านผู้นำที่มีศิลปะใน การนำ 3) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และ 4) ด้านผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 เพราะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ที่จะสามารถนำมาพัฒนาตนเองในการบริหาร สถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป และเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงขอเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีความสัมพันธ์มากกว่านี้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเท่านั้น ในการศึกษาร้อยต่อไปควรมีการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มา เปรียบเทียบความแตกต่างของการแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ. (2558). *ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: ภาพพิมพ์.
- กระแส ชนะวงศ์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. สืบค้นจาก <http://www.hham.or.th/content/100/1/.com>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*. สืบค้นจาก <http://www.chiraucaclemy.com>.
- พลสุข ธรรมสุนทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา)*
- พรชัย เจดามาน. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นจาก http://www.cml-d-rmu.com/index.php/article/9_articles/142-21-4-0
- พระธรรมปิฎก. (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). *ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพยาสุทธิ
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนาคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา)*
- ศรีธรา หมายมคง. (2557). *ทักษะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สันติ บุญภิรม. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.
- สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2557). *“ทำไมต้องทักษะในศตวรรษที่ 21” ใน บทความทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุมาพร ทำทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)
- สมหมาย โอภาสี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2563). *รายงานผลการดำเนินการปีงบประมาณ 2563*. สมุทรปราการ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_ling.php?nid=6422.
- อชยา คีสาลัง วาโร เฟิงส์วีสต์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครพนม)
- Adair, J. (2007). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. London: Kogan Page.
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership (AB)*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Herzberg, F, Mausner, B., & Snyderman, B. (1995). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Northouse, P. G. (2017). *Leadership theory and practice* (2nd ed.). Thousand Oak, CA: Sages.
- While Kimball. (1983). *Supervtsor for Better School*. New Jersey : Pretice Hall.