



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ศัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3



กัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILLS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATIONS IN THE TEACHER'S
PERFORMANCE UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

OFFICE 3



KHUTTAYAWAN KLACHERDSAKUN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ คัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูฏ์ จันทนวรรณที่
สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

..... กรรมการ

(ดร.ณัฐฉาน พุเต็มวงศ์)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920336: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

คัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE 21st CENTURY LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATIONS IN THE TEACHER'S PERFORMANCE UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก , ปุณณัฐฐา มาเขต ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ด้านทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25 - .81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ ฉบับที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .23 - .70 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านมนุษยสัมพันธ์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ด้านความสำเร็จของงาน

3. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กันสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ



65920336: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: Leadership skills of school administrators in the 21st century, Teachers' motivation in performing

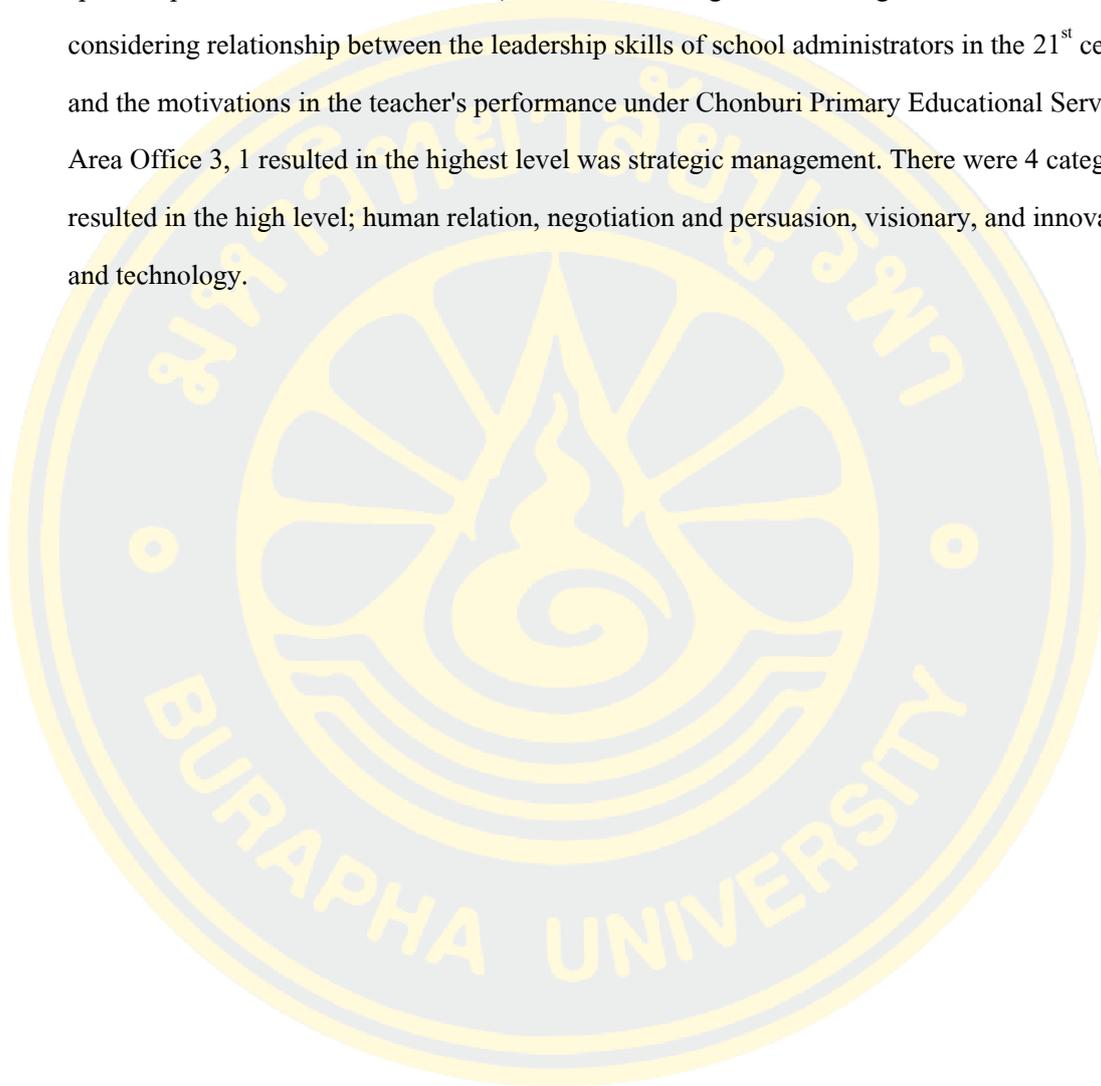
KHUTTAYAWAN KLACHERDSAKUN : A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE 21ST CENTURY LEADERSHIP SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE MOTIVATIONS IN THE TEACHER'S PERFORMANCE UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 . ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, Ph.D. PUNNITHA MRAZEK 2025.

The objective of this research was to study the relationship between the leadership skills of school administrators in the 21st century and the motivations in the teacher's performance under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. Sample size of this research consisted of 330 teachers in the under the office of Chonburi Primary Educational Service Area 3. The research results rated base on a scale of scores were separated into two categories. The first category was specific to the leadership skills of school administrators in the 21st century. The discrimination had a score range of between .25 -.81 and the coefficient of reliability was at .90. Second category was specific to the motivations in the teacher's performance. The discrimination score range was between .23 -.70 and the coefficient of reliability was at .95. Second category was specific to the motivations in the teacher's performance. was .94. The strategic tools used to analysis the data were Mean, Standard Deviation (SD) and Correlation coefficient. The research revealed that:

1. The leadership skills of school administrators in the 21st century under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, scored at the high-level spectrum; individually and as group. The score was based on the level of strategic management, visionary, and human relation.

2. The motivations in the teacher's performance under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, also scored at the highest level end; individually and as a group. The result was based on the level of responsibility, advancement and achievement.

3. The correlation between the leadership skills of school administrators in the 21st century and motivations in the teacher's performance under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, resulted with significance of .01. In which, shows that with the overall and specific quantities that were measured, concluded in a highest-level range score. When considering relationship between the leadership skills of school administrators in the 21st century and the motivations in the teacher's performance under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3, 1 resulted in the highest level was strategic management. There were 4 categories resulted in the high level; human relation, negotiation and persuasion, visionary, and innovation and technology.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์อย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิฐา มาเชค อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ภักดิ์ภูษิต จันทนาวรานนท์ สมพงษ์ธรรม และ ดร. ณัฐฉน พุเต็มวงศ์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อบรมสั่งสอน ให้คำเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ขอขอบพระคุณครูทุกท่านใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงจะเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่มีต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอให้คุณความดีครั้งนี้เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน เพื่อเป็นสิ่งทดแทนบุญคุณในวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

กัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานในการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	13
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	18
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	44

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	59
วิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
งานวิจัยในประเทศ	60
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3	64
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือในการวิจัย	65
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5	102
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
อภิปรายผลการวิจัย.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	111
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	111

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป112

บรรณานุกรม113

ประวัติย่อของผู้วิจัย141



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	31
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ).....	32
ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ).....	33
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้าน	75
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน บริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน การมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน มนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านชัก นำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้อ	80
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน	82

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและราย ชื่อ.....	83
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	84
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและ รายชื่อ.....	85
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่อ.....	86
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายชื่อ	87
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและ รายชื่อ.....	88
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	89
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	90
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและ รายชื่อ.....	91

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต โดยรวมและรายข้อ	92
จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและ รายข้อ	93
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ...	94
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ	95
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ	96
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและ รายข้อ	97
ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ	98
ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยการ วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)	99

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนโฉมครูให้เป็นครูยุคใหม่ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา ในทุกระดับทุกประเภท การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานบริหารตนเอง และบริหารบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ และการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

นอกเหนือจากตัวแปรด้านทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ตัวแปรที่สำคัญอีกหนึ่งตัวแปร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณภาพ

และประสิทธิภาพเช่นกันก็คือ การปฏิบัติงานของครู เนื่องจากเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน ซึ่งการปฏิบัติงานของครูนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ประการหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ ซึ่งในปัจจุบัน พบว่าครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก ครูใช้เวลากับกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่หน้าที่การสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการของโรงเรียนและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนมอบหมายเพิ่มเติม หรือปัญหานี้สินครูที่เกิดจากความจำเป็นส่วนตัวของครูแต่ละคน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ หหมดกำลังใจ เฉื่อยชา ขาดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ประเมินสถานภาพของหน่วยงานตามบริบท และการนำนโยบายด้านการศึกษารัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเชื่อมโยงเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีพันธกิจในพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้ 1) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) เพิ่มโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2566)

พันธกิจด้านการพัฒนาการศึกษา และการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ทั้งในด้านทักษะความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและการศึกษา

ไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ สุจินต์ อังกรวิรุทธ์ และธรินธร นามวรรณ, 2558)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานบริหารบุคคล ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำถามในการวิจัย

1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

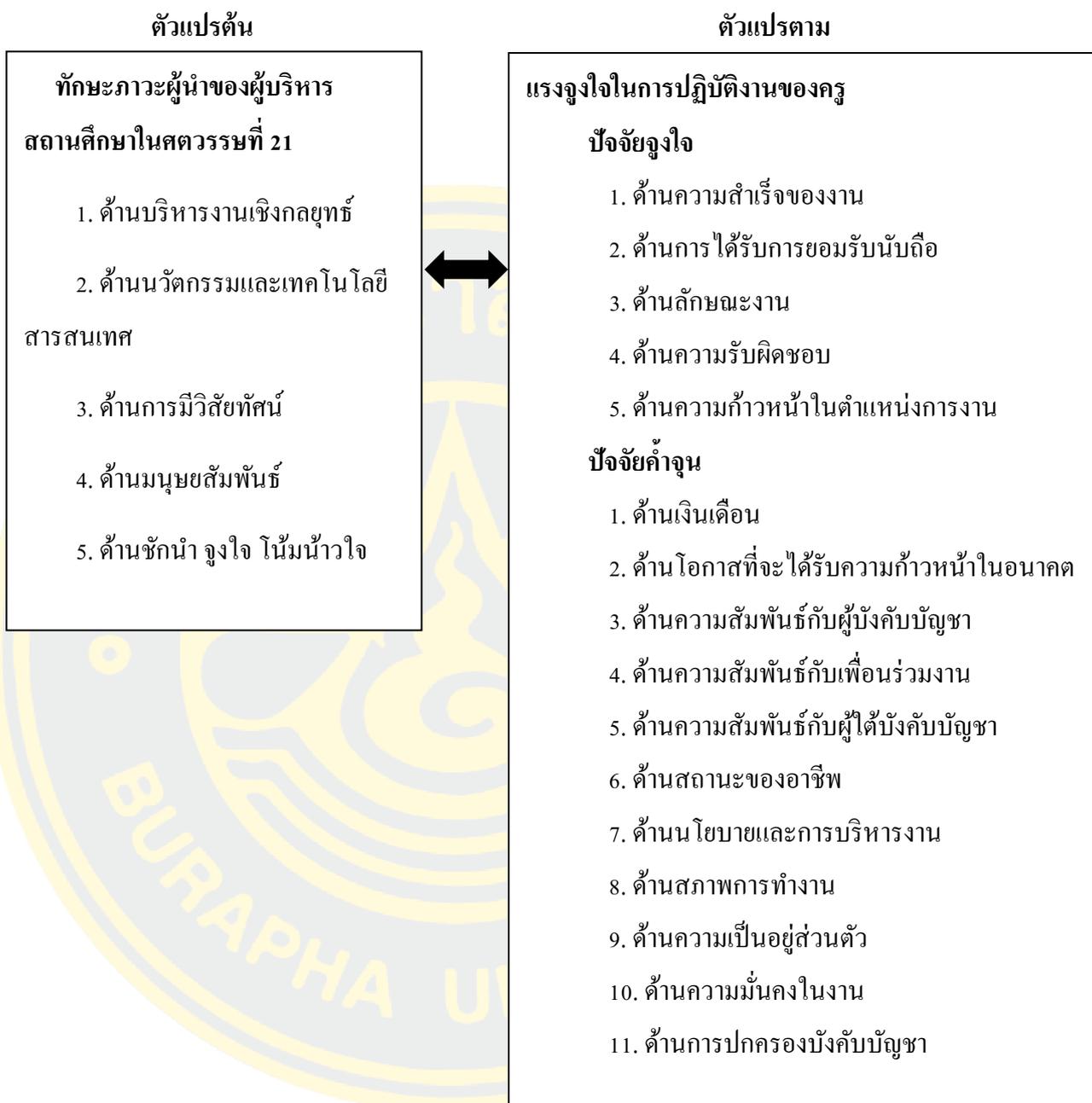
สมมติฐานในการวิจัย

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), จริญญา บุญช่วย (2556), กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อูสาโท (2557), วิบูล งาม (2557), ศศิรดา แพงไทย (2559), จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135), ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560), อรสา มาสิงห์ (2560), กุลจิรา รักษนกร (2561), ไกรสร เจียมทอง (2561), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561), ประดิ ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 - 207), นลินี ณ นคร รักธรรม (2565), และ Kouzes & Posner (2002)
2. แรงจูงใจในการทำงานของครู ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Herzberg (1959) สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทาง หรือ เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ เพื่อที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), จรัญ บุญช่วย (2556), กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557), วิบูล จุง (2557), ศศิรดา แพงไทย (2559), จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135), ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560), อรสา มาสิงห์ (2560), กุลจิรา รักษนคร (2561), ไกรสร เขียมทอง (2561), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561), ปกติ ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 - 207), นลินี ณ นคร รักษาธรรม (2565), และ Kouzes & Posner (2002)

สรุปทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
- 1.2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.5 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีของ Herzberg's Two Factor Theory (Herzberg, 1959) ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivators) ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.3 ด้านลักษณะงาน

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านเงินเดือน

2.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.6 ด้านสถานะของอาชีพ

2.2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2.8 ด้านสภาพการทำงาน

2.2.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

2.2.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จากจำนวนสถานศึกษา 81 แห่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 1,904 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนบ้านบึง(ศรีราชา)

2. โรงเรียนบ้านสันติคาม
3. โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย
4. โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์
5. โรงเรียนบ้านทุ่งกรด
6. โรงเรียนวัดบ้านนา
7. โรงเรียนบ้านเขาตะแบก
8. โรงเรียนบ้านนอก
9. โรงเรียนห้วยใหญ่
10. โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน
11. โรงเรียนบ้านมาบประชัน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

- 3.1.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
- 3.1.2 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3.1.5 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

3.2 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ดังนี้

- 3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivators) ประกอบด้วย
 - 3.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.2.1.3 ด้านลักษณะงาน
 - 3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย
 - 3.2.2.1 ด้านเงินเดือน
 - 3.2.2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 3.2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

3.2.2.6 ด้านสถานะของอาชีพ

3.2.2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.2.2.8 ด้านสภาพการทำงาน

3.2.2.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.2.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

3.2.2.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถหรือมีกระบวนการของการสั่งการ โดยการโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตาม เกิดความเต็มใจ แล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถนำพาคณะของตนบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นผู้นำที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็น โอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบหรือเปลี่ยนแปลงระบบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ทักษะภาวะผู้นำด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ (SWOT) จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร มีแนวทางที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีความตื่นตัวต่อ มองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

3. ทักษะภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารมีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านต่างๆ ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน การใช้ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานทางไกลเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย การใช้ข้อมูลสารสนเทศในตัดสินใจโดยระบบสารสนเทศที่

ผู้บริหารนำไปใช้นั้น ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ มีการประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่งในการสนับสนุนครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ครู บุคลากร และนักเรียน

4. ทักษะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีทัศนคติในระยะยาว มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอกการส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท มุ่งการเปลี่ยนแปลง บริหารงานที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหา และตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้อย่างเหมาะสม รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นภายนอกหรือภายในองค์กร รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร ตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล

5. ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม สร้างความน่าศรัทธา ความยอมรับนับถือ มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส และไว้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม สร้างเครือข่ายความร่วมมือสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง ให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน

6. ทักษะภาวะผู้นำด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสามารถชักนำ สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือโน้มน้าวพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

8. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

9. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

10. ลักษณะงาน หมายถึง การที่ได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

11. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ไม่ต้องการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธี การต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

12. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

13. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ได้รับซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

14. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแผนหรือเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้

15. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเรียนรู้จากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

16. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความช่วยเหลือ

17. ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีการวางตัวที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และพึงพาอาศัยซึ่ง

กัน สามารถปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความรักและเต็มใจ

18. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

19. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานของหน่วยงานอย่างมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยวางแผนและแจ้งให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจ้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี

20. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ความปลอดภัยและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

21. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครูมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ปฏิบัติงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

22. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและความยั่งยืนและความปลอดภัยในงานที่ทำหรือความมั่นคงขององค์กร

23. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่กระทำต่อครูผู้สอนเพื่อให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาด ความยุติธรรมรวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

24. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ในพื้นที่ 4 อำเภอประกอบด้วย อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง รวมจำนวนโรงเรียน 81 แห่ง ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาเพื่อบริการนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าและวิจัยนี้ดำเนินไปตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 กล่าวถึง การศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า การศึกษาต้องจัดให้บุคคล มีสิทธิ และโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัด

ให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีการวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อประชากรวัยเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี รวม 4 อำเภอ (อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง) จำนวน โรงเรียน 81 แห่ง ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาเพื่อบริการนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม และตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 14/42 หมู่ที่ 4 ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี บนพื้นที่ 16 ไร่ 2 งาน 66.6 ตารางวา ซึ่งอำเภอบางละมุงอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปตามทางหลวงแผ่นดินสายบางนาตราดประมาณ 142 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดชลบุรี ไปทางตะวันออกประมาณ 48 กิโลเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพื้นที่ตลอดแนวติดกับชายฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอมือฉ่องสำโรง , อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ทิศใต้	จรดอ่าวไทย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อำเภอนิคมพัฒนา , อำเภอปลวกแดง , อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
ทิศตะวันตก	จรดอ่าวไทย

ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ที่ราบลูกคลื่นและเนินเขา พื้นที่มีลักษณะสูงต่ำ คล้ายลูกคลื่น เป็นพื้นที่มีชายฝั่งทะเลเว้าแหว่งคดโค้ง สวยงาม มีอ่าวหลายแห่งพัฒนาเป็นท่าจอดเรือ เช่นท่าจอดเรือรบอำเภอสัตหีบ มีเกาะสำคัญ เช่น เกาะสีชัง เกาะค้างคาว เกาะลอย เกาะล้าน เกาะเสม็ดสาร เกาะคามา ฯลฯ โดยเกาะเหล่านี้เป็นปราการธรรมชาติช่วยป้องกันคลื่นลม ทำให้ไม่ค่อยมีคลื่นขนาดใหญ่ ชายฝั่งทะเลจึงเต็มไปด้วยท่าจอดเรือประมง และเหมาะแก่การสร้างท่าจอดเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่ เช่น ท่าเรือแหลมฉบัง ภูมิประเทศดังกล่าวจึงเหมาะแก่การทำการเกษตร อุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว

เส้นทางคมนาคม

มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกทั่วถึงทุกด้าน ทั้งทางบก ทางเรือ และทางอากาศ

ระยะทางจากอำเภอศรีราชา ถึงจังหวัดชลบุรี 24 กม.

ระยะทางจากอำเภอเกาะสีชัง ถึงจังหวัดชลบุรี 35 กม.

ระยะทางจากอำเภอบางละมุง ถึงจังหวัดชลบุรี 45 กม.

ระยะทางจากอำเภอสัตหีบ ถึงจังหวัดชลบุรี 86 กม.

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

จากการประเมินสถานการณ์ของหน่วยงานตามบริบท และการนำนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเชื่อมโยงเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เขตชั้นนำ นวัตกรรมแนวหน้า คุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่สากล บนพื้นฐาน เขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

4. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐาน ตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนเพื่อเป็นเขตชั้นนำ นวัตกรรมแนวหน้า คุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่สากล และ ความยั่งยืนบนพื้นฐานของเขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีสุขภาวะที่ดี

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันและเด็กด้อยโอกาส ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่สากล บนพื้นฐานเขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

2. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา บนพื้นฐานเขตเศรษฐกิจพิเศษ EEC

กลุ่มโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งหมด 81 โรงเรียน ดังนี้

1. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย วัดมโนรม, วัดหนองคล้า, วัดบ้านนา, บริษัทไทยกลสิกรสงเคราะห์ วัดแหลมฉบัง, วัดใหม่เนินพะยอม, บ้านชากยายจีน

2. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 2 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย บ้านเขาหิน(นิกรราษฎร์บำรุง), บ้านพันเสด็จนอก, บ้านหุบบอน บ้านเขาคันทรง, บ้านเนินตอง, บ้านระเวียง, บ้านสุรศักดิ์

3. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย วัดจุกกะเณอ, บ้านบ่อวิน, วัดอัมพวัน, บ้านวังค้อ, บ้านเขาตะแบก, บ้านบึง, บ้านหนองปรือ

4. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย บ้านเขาดิน, วัดรังษีสฤทธาวาส, วัดพิบูลสถิตธรรม, วัดนาพร้าว วัดพระประทานพร, วัดวังหิน, วัดหนองขาม (ไตรราษฎร์บำรุง)

5. กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 5 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย บ้านทางตรง, อนุบาลบ้านบางพระ(ฉิ่งนาวิกอนุสรณ์)ศรีราชา, บ้านห้วยกรู, บ้านห้วยกุ่ม(ประสานราษฎร์วิทยา), บ้านโค้งคารา, วัดโคกปทุม, วัดเขาฉลาก

6. กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 มีจำนวนโรงเรียน 10 แห่ง ประกอบด้วย วัดสุกรีชัยบุญญาราม, บ้านบางละมุง, บ้านนาวัง, วัดหนองเกตุใหญ่, บ้านทุ่งกราด, อนุบาลบางละมุง, บ้านสันติคาม, บ้านตะเคียนเตี้ย, วัดเวฬุวนาราม, บ้านโรงหีบ

7. กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย วัดโป่ง, บ้านโป่งสะแกต, บ้านภูไทร, ชุมชนวัดเขาไม้แก้ว, วัดสว่างอารมณ์, บ้านห้วยไชน่า, วัดหนองเกตุน้อย

8. กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย บ้านทุ่งกลม, วัดสุทธาวาส, บ้านเนินพลับหวาน, วัดบุญสัมพันธ์, ชุมชนบ้านหนองปรือ, บ้านมาบประชัน, วัดเขาโพธิ์ทอง

9. กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 4 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย ห้วยใหญ่, บ้านมาบพิททอง, บ้านทุ่งคา, บ้านบึง, บ้านนอก, บ้านทุ่งละหาน, บ้านชากนอก

10. กลุ่มโรงเรียนสัตหีบ 1 มีจำนวนโรงเรียน 7 แห่ง ประกอบด้วย เกล็ดแก้ว,

วัดหนองจับเต่า, บ้านอำเภอ, วัดนาจอมเทียน, ชุมชนบ้านบางเสร่, บ้านเขาชีจรรย์, บ้านหินวง

10. กลุ่มโรงเรียนสัตหีบ 2 มีจำนวนโรงเรียน 8 แห่ง ประกอบด้วย วัดเขาคันธมาทน์, บ้านสัตหีบ, บ้านชลดอด, จุกเสม็ด, บ้าน กม.ห้า, ชุมชนบ้านช่องแสมสาร, บ้านเขาบายศรี, อนุบาลบ้านเตาถ่าน

จำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

1. ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 78 อัตรา (ว่าง 3 อัตรา)
 2. รองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 24 อัตรา
 3. ครู จำนวน 1,809 อัตรา
 4. ลูกจ้างประจำ (นักรการภารโรง) จำนวน 22 อัตรา
 5. พนักงานราชการ (ครูผู้สอน = 26/ครูพี่เลี้ยง = 8) จำนวน 34 อัตรา
 6. ลูกจ้างชั่วคราว
 - 6.1 ครูวิฤต จำนวน 12 อัตรา
 - 6.2 ครูวิทย์คณิต จำนวน 4 อัตรา
 - 6.3 ครูผู้ทรงคุณค่า จำนวน 2 อัตรา
 - 6.4 เจ้าหน้าที่ธุรการ ($15,000 = 42 / 9,000 = 16$) จำนวน 58 อัตรา
 - 6.5 พี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน 16 อัตรา
 - 6.6 นักรการภารโรง จำนวน 26 อัตรา
- รวมทั้งสิ้น 2,085 อัตรา

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของภาวะผู้นำ

พินทกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็น ด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งร่วมกัน บรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งอาจมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 72) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้

โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่การอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

Owens (2001, p. 263) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลตามมุ่งหมาย ลดความขัดแย้ง และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Wheelen and Hunger (2002, p. 225) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

Draft (2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Yukl (2006, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและลักษณะเฉพาะบุคคล ที่มีความสามารถหรือมีกระบวนการในการสั่งการ โดยการโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นเต็มใจ และมีเทคนิคการใช้ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมและความคิดสร้างสรรค์ให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือกลุ่ม

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3. ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. ภาวะผู้นำ เป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงาน หรือ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิรศาดนันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำ สูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำ ไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด ภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่าง เต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวน หนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันใน หลาย ด้าน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ เป็นต้น การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่อง ดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหนีไม่พ้นกับความขัดแย้ง แต่ไม่จำเป็นที่จะเป็นความขัดแย้ง ในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือ ประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้อง มีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเท ทำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงาน ตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการ ปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์กร จะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความ

เชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถ "นำ" หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คน และการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้าง ความเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ สั่งการ ช่วยโน้มน้าว ชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ช่วยผู้บริหารประสานความขัดแย้ง เป็นที่พึ่งของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์ 4.0 เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้นำ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นโอกาส ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบ

ในการมองหา และคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่องเพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พัชรินทร์ วงสารี (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถในการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ การรอบรู้ (Knowing) อุดมการณ์ (Ideology) เท่าทัน (In time knowing) กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) สร้างทีม (Team Work) และใฝ่บริการ (Service Mind) หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองในลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ย่อมจะสามารถเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำได้อย่างแน่นอน ผู้บริหารย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีผลสะท้อนต่อวิถีปฏิบัติงานและผลงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ชักนำหรือจูงใจบุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามได้ สามารถนำพาองค์กรของตนบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นผู้นำที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบหรือเปลี่ยนแปลงระบบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ศศิธรา แพงไทย (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีหลายบทบาท ขึ้นอยู่กับการกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

สนุก สิงห์มาตร และคณะ (2560, หน้า 488) ได้กล่าวว่า หากผู้นำขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขาดซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเป็นการตัดสินใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่สัมฤทธิ์ได้ ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบ ประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้การปฏิบัติและการตัดสินใจ ที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์ อุดมคติ มีความเพียรในการใช้

สติปัญญา ในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากผู้นำบพร่องในทักษะหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เหล่านี้สามารถ

ทำให้เกิดผลกระทบและความล้มเหลวตามมา ตั้งแต่ในระดับชุมชน สังคม หน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศ

สนุก ลิงห์มาต และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทุกองค์กรในกระแสโลกยุคใหม่ หรือที่เรียกกันเสมอว่ายุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีความเจริญทาง เทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้นเมื่อผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญ ในองค์กรมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในสังคมของทุกคนชั้น ทุกระดับ จนกระทั่ง นำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศในที่สุด

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัย ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้จักใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการหรือเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภายในองค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทัศนคติในระยะยาวมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอก การส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท การเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่ม ประสิทธิภาพ ทำสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้น ระดมพลัง บันดาลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น

จรัญ บุญช่วย (2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว
2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร

โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่ง พัฒาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โรงเรียนมัธยม (School net) ซึ่งเป็น โครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษานำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำ วิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า

E - leaning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะเวลา และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการ จัดระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครู แบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E - library) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุก ด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้ เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ ลับไว มีประสิทธิภาพสูงสุด

กนกวรรณ ศุภสิริ โรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ด้วยการ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำ เพื่อให้บริการในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นใน โลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิด ที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ศศิธรา แพงไทย (2559) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับการกิจและ กิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก โดยเฉพาะ สังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของ

โลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงให้เกิดความสามัคคี จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมี 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดีมีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2) ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อมมีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำแก่ผู้อื่นและมีความคล่องตัวสูง

3) ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล้าเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา มีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีความเสียสละมากกว่าผู้อื่น มีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุดสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความตรงต่อเวลา ตื่นตัวตลอดเวลา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4) ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5) ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิดกล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว

มีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยานมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการปรับตัวได้เร็ว

6) ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีกำหนดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสาร การกำหนดแผนในการสื่อสาร มีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเององค์กร มีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้องและมีอย่างเพียงพอ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มี

ทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3. มนุษย์สัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีอรรถศาสตร์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธายอมรับนับถือและไว้วางใจ

4. สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุงอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อรรถศาสตร์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษย์สัมพันธ์

กุลจิรา รักษนกร (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มนุษย์สัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ไกรสร เจริญทอง (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ทักษะด้านเทคนิค
- 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 6) ทักษะด้านสร้างสรรค่นวัตกรรม

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ปรีดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนากลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือกรายงานในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถลด ยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่ง

จากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษาทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

นลินี ฅ นคร รักธรรม (2565) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเป็นรูปแบบที่สำคัญในการบริหารจัดการ โดยผู้นำควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การมีวิสัยทัศน์ การแสวงหาความท้าทาย การมีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงระบบ รวมถึงคุณลักษณะด้านการนำองค์กร เช่น ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Kouzes & Posner (2002) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรม วิธีการเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีการเหล่านี้ประกอบด้วย ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการการสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทางและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์	แนวคิด														
	1. วิจัยนำ (2556)	2. จริยปฏิบัติ (2556)	3. กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ (2557)	4. วิบูลย์ (2557)	5. ศศิธรดา แผงไทย (2559)	6. ฐิติพร หงษ์โต (2560)	7. รุ่งอรุณ หงษ์โต (2560)	8. ลิขิต มงคณ (2560)	9. อรสา มลิษฐ์ (2560)	10. กุศลวิภา ภิรมย์ (2561)	11. ไกรศรี เขียวทอง (2561)	12. ชัยสิทธิ์ พรหมศรี (2561)	13. ประทีป ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562)	14. มลินี ณ นคร ภิรมย์ (2565)	15. Kouzes & Posner (2002)
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-
2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
5. ด้านชักนำจิตใจในหมู่ใจ	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-
6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณ และ การดำรงตน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
															7
															7
															9
															9
															9
															1

ตารางที่ 2 การตั้งกระดาษที่ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารงานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

รูปแบบ	1. วิจารณ์ ตราฐิตนะ (2556)	-	-	-
	2. จริญญา ภูมิช่วย (2556)	-	-	-
คุณิณณ	3. กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ (2557)	-	-	-
	4. วิบุต จิ่ง (2557)	-	-	-
7. ดัชนีคุณณณ และ คำนึงใจคุณณณของ คุณณณธรรม และ คำนึงใจคุณณณของ 8. ดัชนีคุณณณและผู้บริหาร คุณณณธรรม และ ดัชนีคุณณณ คุณณณธรรมในองค์กร คุณณณธรรม	5. ศศิธรรดา แผงไทย (2559)	-	-	-
	6. ฐิติพร หงษ์โต (2560)	✓	✓	-
	7. รุ่งอรุณ หงษ์โต (2560)	-	-	-
	8. ธิปไตย คุ้มอณะ (2560)	-	-	-
	9. อรสา มาสิงห์ (2560)	-	-	-
	10. ภาณุวิภา ภิรมย์ (2561)	-	-	-
	11. ไกรศรี คุ้มทอง (2561)	-	-	✓
	12. ชัยเชษฐา พรหมศรี (2561)	-	-	-
	13. ปรสัฒน์ คุ้มสุวรรณ และคณะ (2562)	-	-	-
	14. นลินี ณกร ภิรมย์ (2565)	-	-	-
คาวณณ	15. Kouzes & Posner (2002)	-	-	-
		1		1

ตารางที่ 3 การสังเกตและให้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

นักวิชาการ	10. ด้านการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และมีทักษะทางด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ	✓	1. วิจัยนำ (2556)	-	2. จริย ภูมิช่วย (2556)	3. กนการรวม ศึกษารอง (2557)	4. วิจัย จัง (2557)	5. ศาสตร์กา พงไทย (2559)	6. ศึกษิตพร หนังสืต (2560)	7. ำจูงอ้อม หนังสืตวิจัยงันทร (2560)	8. ศึกษิตไปนท มั่งจอนะ (2560)	9. อรตำ มลิ่ง (2560)	10. ศึกษิตรา ศึกษิตนศร (2561)	11. ศึกษิตสร ศึกษิตมทอง (2561)	12. ศึกษิตเชลลิตฐี พรหมศร (2561)	13. ศึกษิตประทุมถ้วรณ และศกณะ (2562)	14. ศึกษิตนิณ นศร ศึกษิตธรรม (2565)	15. Kouzes & Posner (2002)	ความถี่	
	แนวคิด																			
นักวิชาการ	11. ด้ำนความร่วมมือ ใ้เว้จางใจ การท้งงาน เป็นทีมและการมีส่วนร่วม	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	12. ด้ำนการพัฒนา ศึกษิตศึกษิตภาพ และ ศึกษิตสร้าง ศึกษิตงักำงใจให้แก่มูลคณากรในองค้กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	2
นักวิชาการ	13. การศึกษิต	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	2

จากตาราง 1 - 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 13 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร ที่มีความถี่สูง จำนวน 6 – 7 ความถี่ คือ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ตามลำดับ

ดังนั้น ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยมีเนื้อหารายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทัศนะในระยะยาวมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอกการส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท การเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มประสิทธิผล ทำสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้น ระดมพลัง บันดาลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น

กนกวรรณ ศุภศิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบ ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ได้ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ศศิธรา แพ่งไทย (2559) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและ กิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะ สังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง ให้เกิดความสามัคคี จึงจะสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนากภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยหลักการ และเทคนิค วิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่าน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ปรีดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหาร ความเสี่ยงของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนา กลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดการ พัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มี ความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ รายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือกรายงาน ในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถลด ขยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษาทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

นลินี ณ นคร รักษาธรรม (2565) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเป็นรูปแบบที่สำคัญในการบริหารจัดการ โดยผู้นำควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การมีวิสัยทัศน์ การแสวงหาความท้าทาย การมีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงระบบ รวมถึงคุณลักษณะด้านการนำองค์กร เช่น ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ (SWOT) จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร มีแนวทางที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีความตื่นตัวต่อ มองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จรัญ บุญช่วย (2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ เป็นปัจจุบัน ไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โรงเรียนมัธยม (School net) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา

เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถานบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - leaning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการจักระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียน ได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E - library) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการจัดการให้ ฉับไว มีประสิทธิภาพสูงสุด

ศศิธรดา แพงไทย (2559) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ บทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบัน จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงให้เกิดความสามัคคี จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำมี 7 ด้าน ซึ่งองค์กรประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียง

ตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จักรระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเององค์กร มีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้องและมีอย่างเพียงพอ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่ง องค์ประกอบด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำใน โลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้าน ภาษาและการสื่อสารความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษยสัมพันธ์

กุลจิรา รักษนกร (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ไกรสร เจริมทอง (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ทักษะด้านเทคนิค
- 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 6) ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะผู้นำด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงผู้บริหารมีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านต่างๆ ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน การใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย การใช้ข้อมูลสารสนเทศในตัดสินใจโดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้นั้น ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ มีการประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่งในการสนับสนุนครุภัณฑ์ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ครู บุคลากร และนักเรียน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทัศนคติในระยะยาวมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอกการส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท การเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มประสิทธิผล ทำสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้น ระดมพลัง บันดาลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมี 7 ด้าน โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดีมีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้

เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สดปัญญา

กุลจิรา รักษานคร (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

นลินี ฌ นกร รักษาธรรม (2565) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรเป็นรูปแบบที่สำคัญในการบริหารจัดการ โดยผู้นำควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การมีวิสัยทัศน์ การแสวงหาความท้าทาย การมีความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงระบบ รวมถึงคุณลักษณะด้านการนำองค์กร เช่น ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Kouzes & Posner (2002) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรม วิธีการเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีการเหล่านี้ประกอบด้วย ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการการสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทางและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารเป็นที่ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีทัศนคติในระยะยาว มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอกการส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท มุ่งการเปลี่ยนแปลง บริหารงานที่มีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหา และตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้อย่างเหมาะสม รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นภายนอกหรือภายในองค์กร รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร ตัดสินใจด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผล

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

จิตพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมี 7 ด้าน โดยองค์ประกอบด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ขอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อมมีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัด

การศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำแก่ผู้อื่นและมีความคล่องตัวสูง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอักษยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธายอมรับนับถือและไว้วางใจ

ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อหัยศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษยสัมพันธ์

กุลจิรา รักษนกร (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ไกรสร เจริมทอง (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านเทคนิค
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสร้างความน่าศรัทธา ขอมรับนับถือและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม สร้างเครือข่ายความร่วมมือสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร มีความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง ให้มีความสำคัญในการเข้าชุมชน

5. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทักษะในระยะยาวมองไปข้างหน้า มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอก การส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท การเป็นตัวของตัวเอง มีวินัยในตนเอง มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มประสิทธิผล ทำสิ่งที่ถูกต้องและมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้น ระดมพลัง บันดาลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำมี 7 ด้าน โดยองค์ประกอบด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษยสัมพันธ์

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

Kouzes & Posner (2002) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรม วิธีการเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีการเหล่านี้ประกอบด้วย ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทางและการสร้างขวัญและกำลังใจ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถชักนำ สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อนุชิต เข้มยืนยง (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออก สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค่าจูงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 19) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลที่ถูกกระตุ้นเกิดพฤติกรรมที่ต้องการไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้ามีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนลงที่แน่นอน ไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

อุษา เพื่อประยูร (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

อษรารักษ์ อุ๋นวิเศษ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัจชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

จากความหมายต่าง ๆ สรุปได้ว่า ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือโน้มน้าวพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 114) กล่าวถึง แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรที่จะทุ่มเทกำลังกายสติปัญญาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
 1.1. ลิบสิน แรงจูงใจ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กร
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลสูง
 7.1. จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 217) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการ คือ
 7.1.1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และ

แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

สัมมา รัตนชัย (2556, หน้า 134 - 135) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง การช่วยให้พฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายงานก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก จะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สามัคคี รักดีต่อองค์กร เป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่น และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ

1. บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. บุคคลให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่
3. บุคคลรู้จักหน้าที่ของตนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. บุคคลมีความสนใจในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบในงานของตนเองเต็มที่
5. บุคคลมีความสนใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้น

กอปรเชษฐ ตยัคคานนท์ (2554) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะ การจูงใจจะเป็นการบำบัดความต้องการ ความจำเป็น

และความเดือดร้อนของผู้ปฏิบัติงานได้ ฉะนั้นผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ประโยชน์ของการจูงใจมีดังนี้

1. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน
3. ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้บังคับบัญชา
4. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม
5. ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า
6. ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน

Mak & Sockel (2001, p. 256) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่าการบริหารของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะกระทำได้ดีมีประสิทธิภาพก็เกิดจากการสร้างแรงจูงใจที่ดี เนื่องจากแรงจูงใจจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ตลอดจนเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถดีก็จะเป็นผู้รู้จักการสร้างแรงจูงใจที่ดีด้วยเช่นกัน ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจมีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ
2. ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กร
4. ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
5. เสริมสร้างความก้าวหน้าแก่พนักงานและองค์กร
6. ทำให้การบริหารที่มงานขององค์กรดีขึ้น
7. การใช้ทรัพยากรขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด
8. ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้มาก
9. สร้างความเป็นธรรมของพนักงานในองค์กร
10. เพิ่มผลผลิตมากขึ้นแก่องค์กร

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรมีสิ่งจูงใจ หรือเครื่องล่อใจที่ช่วยดึงความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของตน ผู้บริหารและองค์กร

ส่งผลให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ช่วยขจัดปัญหา ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ Fredrick Herzberg (Herzberg, 1959, p.113) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ Herzberg เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมาย และผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอริชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้ คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

Herzberg (1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

ปฐมวงศ์ สีหาสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

สุพจน์ ฐิตีวรรณกุล (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ

ได้ในขณะทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลในด้านความรู้สึก ในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจ โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำทลายความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบความสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจของตนเอง โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้อาสาสมัครมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการไว้วางใจความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วยครูในสถานศึกษาหากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย และความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself)

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน และตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้อ ความสามารถ

สุพจน์ ฐิตวิกรมการณกุล (2559) กล่าวว่า ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทายความสามารถตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่างๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตนเองมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาที่จะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ได้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เกศรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายในงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดโดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

กิติมา ครุธี (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำงานเอาใจใส่ทั้งความสามารถ รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่การกิจที่รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ผู้ได้บังคับบัญชาหากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จและจะพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กิตติมา ครุธี (2556) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาสพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อการเข้ารับการอบรม

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ความสามารถและ

ทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน

Herzberg (1959, pp.45-49) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยน้ำจุนที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ อาชีพครูก็มีความต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ได้รับซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

Herzberg (1959, pp.45-49) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

วาริ ทิพย์เนตร (2560, หน้า 7) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้รับการดูแล มีการวางแผนในสายอาชีพให้บุคคลมองเห็นอนาคตมีโอกาสดำเนินไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้รับผิดชอบงานที่มากขึ้น ทำทายความสามารถมากขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความไว้วางใจ ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแผนหรือเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Herzberg (1959, pp.45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและ ใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ เช่น การพบปะสนทนาความเป็นมิตรการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การเรียนรู้จากผู้บริหาร การช่วยเหลือกันจากผู้บริหาร ดูแลใส่ใจครูผู้สอนเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

วาริ ทิพย์เนตร (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เช่น การติดต่อพบปะ พูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยกัน ความสนิทสนม การให้ความช่วยเหลือกัน การให้ความร่วมมือ สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ และการได้รับความช่วยเหลือ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีการวางตัวที่นำเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบพี่น้อง สามารถปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาด้วยความรักและเต็มใจ

อย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันแล้วร่วมมือกันร่วมใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกับผู้บริหารโรงเรียน โดยมีการวางตัวที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และพึงพาอาศัยซึ่งกัน สามารถปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความรักและเต็มใจ

2.6 สถานะของอาชีพ เฮอร์ซเบิร์ก

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นๆ สำคัญเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ หมายถึง ความภูมิใจในงานที่ทำอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการประกอบอาชีพของตนเอง

2.7 นโยบายและการบริหารงาน

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาคำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

ปวีณา อยู่เล็ก (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การกระจายงาน และการมอบหมายงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่มีหลักการและเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานของหน่วยงานอย่างมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยวางแผนและแจ้งให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า ผู้บริหารควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายให้ทราบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจ้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี

2.8 สภาพการทำงาน

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียงอากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดี ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงาน และอื่นๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและความสะดวกที่จะนำมาใช้

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรซึ่งอยู่รอบๆ ตัวบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้อง รวมถึงวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ความปลอดภัยและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการ ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้นุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

ธรรมบุญ ศรีเจริญธรรม (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลากรมีสถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

สรุปได้ว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่ครุมีสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว มีการตัดสินใจได้อย่างอิสระ ปฏิบัติงานไม่ไกลจากครอบครัว และมีความสุขพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมายไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และไม่ล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

2.10 ความมั่นคงในงาน

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

กิติมา ครุธี (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ให้ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงและความปลอดภัยในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์มีศรี มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

มฤดี เย็นสบาย (2557) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคง เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากร และความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับชีวิตของบุคลากร

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในด้านความมั่นคงและความยั่งยืนและความปลอดภัยในงานที่ทำหรือความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา

Herzberg (1959, pp. 45-49) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 6) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา และการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา รวมถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคในการปกครอง

ฐานันตร์ ทิพเวส (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการควบคุมตรวจตราบังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และการดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้งให้ข้าราชการในหน่วยได้รับความชอบและเกิดความชอบธรรม

สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการบังคับบัญชา ตลอดจนความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนที่กระทำต่อครูผู้สอนเพื่อให้การทำงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานที่มีความเด็ดขาด ความยุติธรรมรวมถึงการให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ครูผู้สอน

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่คอยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน และเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน กับความต้องการของสมาชิก โดยผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้ควบคุม ดังนั้น เมื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มีคุณลักษณะหรือแบบที่แตกต่างออกไปในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร และทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องกระทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร คือการจูงใจให้บุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิภา สุวรรณพัฒน์ และบุญเลิศ ธานีรัตน์ (2565, หน้า 341) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ (2566, หน้า 621) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉรินทรนิตา อภัยรัตน์ และคณะ (2567, หน้า 246) 1) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีคุณภาพ ด้านภาวะผู้นำแบบผสมผสาน ด้านความรู้เข้าใจในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเชิงคุณภาพ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านบุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะและด้านความสามารถเป็นผู้นำในการ นำตน นำคน และนำงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความสัมพันธ์และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะภาวะผู้นำและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ โดยนำคุณลักษณะของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แต่ละด้านมาใช้ อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

วิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิรปรีชา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 73 - 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษยามาส ผาคี (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรายุ ศรีสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่าง
กัน

อัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

จิตรলেখา ทองสุข และคณะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านทักษะ
การสื่อสารของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านการคิดแก้ปัญหา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการคิดแก้ปัญหา ด้านทักษะการสื่อสารของ
ผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Mojgan and et al (2012, p.164) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อหลักการ
ในการใช้ ICT ในโรงเรียน ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพใน
โรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อ
ตรวจสอบว่าบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการใช้งาน ICT ในโรงเรียนนั้น
ได้รับอิทธิพลจากระดับความสามารถของการใช้คอมพิวเตอร์หรือไม่ บทความนี้อ้างอิงจาก
การสอบถามผู้บริหาร 320 คนในอิหร่าน โดยพบว่า การใช้คอมพิวเตอร์และกิจกรรมพัฒนามีอาชีพ
(ในมิติของ ICT และความเป็นผู้นำ) มีอิทธิพลต่อบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในการใช้ ICT ในโรงเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าความสามารถทางคอมพิวเตอร์กับ

ระดับการใช้คอมพิวเตอร์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการใช้ ICT ในโรงเรียน และควรให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในมิติของความเป็นผู้นำและเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหาร เพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

John and et al (2018, pp. 54-70) ได้วิเคราะห์ผลรวมของการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจของครู โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ช่วยเหลือ และส่งเสริมการพัฒนาส่วนบุคคลของครู สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการสอนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

Maria (2020, pp. 123-135) ได้ศึกษาผลกระทบของทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการสอนที่สูงขึ้น

Aisha and et al (2019, pp. 456-472) ได้สำรวจว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างไร ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ สามารถเพิ่มแรงจูงใจของครู โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Sophia (2022, pp. 45-58) ได้สำรวจว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำที่นวัตกรรมในยุคดิจิทัลมีผลต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของครูอย่างไร ผลการวิจัย พบว่าผู้นำที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของครูในการพัฒนาการเรียนการสอน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จากจำนวนสถานศึกษา 81 แห่ง มีจำนวนครูทั้งหมด 1,904 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนบ้านบึง(ศรีราชา)
2. โรงเรียนบ้านสันติคาม
3. โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย
4. โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์
5. โรงเรียนบ้านทุ่งกรด
6. โรงเรียนวัดบ้านนา
7. โรงเรียนบ้านเขาตะแบก
8. โรงเรียนบ้านนอก
9. โรงเรียนห้วยใหญ่

10. โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน

11. โรงเรียนบ้านมาบประชัน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 1 ฉบับ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert :1961) มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ด้าน มีจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 16 ด้าน มีจำนวน 48 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor หรือ Motivators) ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ด้านลักษณะงาน
 - 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านเงินเดือน
 - 2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.6 ด้านสถานะของอาชีพ

2.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.8 ด้านสภาพการทำงาน

2.9 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

2.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert :1961) มี 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ พิจารณาวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ในกรณีที่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ในกรณีที่ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ในกรณีที่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

การแปลความหมาย

$IOC \geq .66$ แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

5.1 ดร. พลธาวิณ วัชรธรรรงค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5.2 ว่าที่เรือตรีภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ผศ.ดร. ภัคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธาน
กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

7. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ โรงเรียนประชาสัมพันธ์โครงการวิจัย
จากนั้นขอความอนุเคราะห์ฝ่ายบุคคลของแต่ละ โรงเรียนในการติดต่อกลุ่มตัวอย่างเพื่อเชิญชวนหรือ
ทาบทามกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วม โครงการวิจัย โดยเกณฑ์การคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. เป็นครู
และบุคลากรสายการสอน ปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 330 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วม
โครงการวิจัยนี้ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วม โครงการวิจัยได้โดยอิสระ
จากนั้นดำเนินการชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่กำลังดำเนินการ รวมถึงการแจกเอกสาร AF 06-
02/v2.1 และ AF 06-03/v2.1 ซึ่ง เอกสารเหล่านี้ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับ โครงการและสิทธิ
ของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจและมีข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนการตัดสินใจเข้าร่วม

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try - out) โดยใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item
discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment
correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item - total
correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202 - 204) พบว่า

7.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่
ระหว่าง .25 -.81 และค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .90$

7.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ระหว่าง .23 - .70 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และค่าความเชื่อมั่น
 $\alpha = .94$

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำงาน
นิพนธ์ ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ
ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปส่งยังผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านบึง (ศรีราชา)
2. โรงเรียนบ้านสันติคาม
3. โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย
4. โรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์
5. โรงเรียนบ้านทุ่งกรด
6. โรงเรียนวัดบ้านนา
7. โรงเรียนบ้านเขาตะแบก
8. โรงเรียนบ้านนอก
9. โรงเรียนห้วยใหญ่
10. โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน
11. โรงเรียนบ้านมาบประชัน

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย โดยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในรูปแบบ google form โดยผ่านระบบ AMSS ของแต่ละโรงเรียน

4. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจะต้องตรวจทานและจัดส่งแบบสอบถามเพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

5. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถ

เข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใด และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

7. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ โดยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อ ตามที่กำหนดและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

8. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์แบบสอบถามระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101)

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การหาระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$$S.D. = \frac{\sqrt{(x_i - \bar{x})^2}}{(n-1)}$$

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{cov(x,y)}{s_x s_y} \\
 &= \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \\
 &= \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n (x_i)^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2][n \sum_{i=1}^n (y_i)^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}
 \end{aligned}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดสื่อความหมายตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน กลุ่มตัวอย่าง
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน ความน่าจะเป็น
X_1	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์
X_2	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_3	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_4	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านมนุษยสัมพันธ์
X_5	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ
X	แทน ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม
Y_1	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความความสำเร็จของงาน
Y_2	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
Y_3	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงาน

- Y₄ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ
- Y₅ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน
- Y₆ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเงินเดือน
- Y₇ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต
- Y₈ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา
- Y₉ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน
- Y₁₀ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา
- Y₁₁ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสถานะของอาชีพ
- Y₁₂ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- Y₁₃ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน
- Y₁₄ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- Y₁₅ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความมั่นคงในงาน
- Y₁₆ แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม
- * แทน มีนัยสำคัญที่ .05
- ** แทน มีนัยสำคัญที่ .01

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.88	.22	มากที่สุด	1
2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.87	.20	มากที่สุด	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.88	.27	มากที่สุด	2
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.88	.32	มากที่สุด	3
5. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.81	.33	มากที่สุด	5
รวม	4.86	.27	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน บริหารงานเชิงกลยุทธ์	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา	4.90	.30	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.85	.37	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.92	.27	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ	4.86	.35	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.87	.34	มากที่สุด	3
รวม	4.88	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศ ติดตาม และ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการตัดสินใจ คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผลและมีความรู้เท่าทัน	4.93	.26	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้มีการวางแผน กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน กำหนดกลยุทธ์นโยบายในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.84	.37	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆในการบริหารได้ชัดเจนและถูกต้อง	4.81	.39	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา	4.92	.28	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.90	.30	มากที่สุด	3
รวม	4.88	.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการตัดสินใจ คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผลและมีความรู้เท่าทัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งภายนอก และภายในสถานศึกษา และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้าน มนุษยสัมพันธ์	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรัก ความน่า ศรัทธา ขอมรับนับและไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร	4.88	.33	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.87	.34	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่า เทียมกัน ไม่อคติขีดและขีดหลักการประนีประนอม	4.88	.32	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างบรรยากาศในการ ทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดง ความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.87	.33	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างภาคี เครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน และสร้าง วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร	4.88	.34	มากที่สุด	3
รวม	4.88	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่อคติและขีดหลักการประนีประนอม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรัก ความน่าศรัทธา ขอมรับนับและไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบริหารงานด้านต่างๆ	4.95	.22	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.89	.32	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย	4.85	.36	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อหาแหล่ง สนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.78	.42	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ข้อมูลสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.88	.32	มากที่สุด	3
รวม	4.87	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบริหารงานด้านต่างๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ข้อมูล

สารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันทต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้อ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีศาสตร์และศิลป์ในการพูดชักจูง โน้มน้าวใจครูและบุคลากรได้	4.73	.46	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกระตุ้นทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ผู้ที่ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.85	.37	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.84	.39	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.85	.38	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการพูดชื่นชมหรือแสดงความยินดีกับความสามารรถและความสำเร็จของครู บุคลากร และผู้อื่น	4.80	.42	มากที่สุด	4
รวม	4.81	.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกระตุ้นทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ผู้ที่ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบ

รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.94	.22	มากที่สุด	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.93	.24	มากที่สุด	4
3. ด้านลักษณะงาน	4.91	.25	มากที่สุด	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.96	.19	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.95	.21	มากที่สุด	2
6. ด้านเงินเดือน	4.69	.39	มากที่สุด	12
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.80	.41	มากที่สุด	10
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.50	.47	มาก	13
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.86	.29	มากที่สุด	8
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	.36	มาก	16
11. ด้านสถานะของอาชีพ	4.88	.29	มากที่สุด	6
12. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.88	.30	มากที่สุด	7
13. ด้านสภาพการทำงาน	4.74	.43	มากที่สุด	11
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.44	.47	มาก	15
15. ด้านความมั่นคงในงาน	4.84	.36	มากที่สุด	9
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.45	.40	มาก	14
รวม	4.76	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 3) ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบโดยรวม และรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านความรับผิดชอบ				
1. ท่านรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด	4.95	.21	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ	4.96	.20	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	4.96	.19	มากที่สุด	1
รวม	4.96	.20	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา 2) ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และ 3) ท่านรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.95	.22	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ	4.96	.20	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	4.94	.26	มากที่สุด	3
รวม	4.95	.23	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ 2) ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 3) ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	<i>n</i> = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	4.95	.22	มากที่สุด	1
2. ท่านไม่เหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.93	.28	มากที่สุด	3
3. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	4.93	.26	มากที่สุด	2
รวม	4.94	.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย 2) ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และ 3) ท่านไม่เหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ และการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน	4.94	.27	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.93	.26	มากที่สุด	2
3. ท่านเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.91	.30	มากที่สุด	3
รวม	4.93	.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ และการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน 2) ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และ 3) ท่านเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด	4.93	.27	มากที่สุด	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.92	.27	มากที่สุด	2
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.88	.32	มากที่สุด	3
รวม	4.91	.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด 2) ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสถานะของอาชีพ	<i>n</i> = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม	4.88	.32	มากที่สุด	2
2. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านได้รับการส่งเสริมจากนโยบายของภาครัฐอย่างเหมาะสม	4.84	.37	มากที่สุด	3
3. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีคุณค่าและความสำคัญในสังคมปัจจุบัน	4.91	.29	มากที่สุด	1
รวม	4.88	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีคุณค่าและความสำคัญในสังคมปัจจุบัน 2) ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม และ 3) ท่านคิดว่าอาชีพของท่านได้รับการส่งเสริมจากนโยบายของภาครัฐอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายซึ่งตอบสนองต่อความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากร สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.91	.29	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี	4.88	.33	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน	4.86	.34	มากที่สุด	3
รวม	4.88	.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายซึ่งตอบสนองต่อความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากร สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการวางแผนงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.92	.28	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.89	.32	มากที่สุด	2
3. ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน	4.82	.40	มากที่สุด	3
รวม	4.87	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการวางแผนงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน 2) ท่านได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และ 3) ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ได้รับการคุ้มครองดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.82	.40	มากที่สุด	3
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส	4.86	.36	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกไล่ออกหรือเลิกจ้าง	4.85	.37	มากที่สุด	2
รวม	4.84	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกไล่ออก หรือเลิกจ้าง และ 3) ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ได้รับการคุ้มครองดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต	4.80	.40	มากที่สุด	2
2. ท่านมีเป้าหมาย และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในการเลื่อนตำแหน่ง	4.84	.42	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.75	.48	มากที่สุด	3
รวม	4.80	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านมีเป้าหมาย และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในการเลื่อนตำแหน่ง 2) ท่านมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต และ 3) หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	<i>n</i> = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ด้านสภาพการทำงาน				
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีลักษณะที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.76	.44	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยของท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สืบค้นความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	4.75	.48	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	4.69	.48	มากที่สุด	3
รวม	4.73	.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีลักษณะที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สืบค้นความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว และ 3) หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือน	<i>n</i> = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4.69	.47	มากที่สุด	2
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่าน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	4.84	.38	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.54	.51	มากที่สุด	3
รวม	4.69	.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่าน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน 2) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน และ 3) ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากผู้บริหาร อยู่เสมอ	4.55	.55	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือ ดูแลใส่ใจจากผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	4.59	.56	มากที่สุด	1
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้เข้าพบ และปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก	4.37	.54	มาก	3
รวม	4.50	.55	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับการช่วยเหลือ ดูแลใส่ใจจากผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน 2) ท่านได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน จากผู้บริหารอยู่เสมอ และ 3) ท่านมีโอกาสดำเนินการได้เข้าพบ และปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร	4.22	.60	มาก	3
2. ท่านได้รับการมอบอำนาจและการตัดสินใจจากผู้บริหารของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.52	.51	มากที่สุด	2
3. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม	4.61	.49	มากที่สุด	1
รวม	4.45	.53	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม 2) ท่านได้รับการมอบอำนาจและการตัดสินใจจากผู้บริหารของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ 3) ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรมและได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น	4.44	.51	มาก	2
2. ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ใกล้ที่พักอาศัย ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว	4.49	.54	มาก	1
3. ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม	4.38	.54	มาก	3
รวม	4.44	.53	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ใกล้ที่พักอาศัย ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว 2) ท่านได้รับการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรมและได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น และ 3) ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	$n = 330$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้รับคำแนะนำ คู่มือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเสมอ	4.48	.50	มาก	1
2. ผู้บริหารของท่านมีการวางตัวที่เหมาะสม เป็นที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม	4.48	.51	มาก	2
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารด้วยความรักและเต็มใจ	4.17	.43	มาก	3
รวม	4.38	.48	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ท่านได้รับคำแนะนำ คู่มือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเสมอ 2) ผู้บริหารของท่านมีการวางตัวที่เหมาะสม เป็นที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม และ 3) ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารด้วยความรักและเต็มใจตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ทักษะภาวะผู้นำ		แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู																รวม
ของผู้บริหาร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}	Y_{11}	Y_{12}	Y_{13}	Y_{14}	Y_{15}	Y_{16}		
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5													
X_1	.52**	.50**	.52**	.36**	.49**	.56**	.51**	.13*	.44**	.14*	.47**	.45**	.51**	.14*	.46**	.11*	.82**	
X_2	.27**	.25**	.33**	.18**	.21**	.53**	.60**	.19**	.37**	.06	.34**	.31**	.51**	.11*	.45**	.13**	.71**	
X_3	.62**	.60**	.55**	.49**	.53**	.52**	.48**	.11*	.41**	.12*	.42**	.45**	.44**	.15**	.51**	.15**	.77**	
X_4	.57**	.59**	.53**	.40**	.51**	.51**	.58**	.20**	.40**	.17**	.37**	.48**	.41**	.10	.58**	.11	.79**	
X_5	.52**	.50**	.45**	.28**	.39**	.53**	.43**	.17**	.19**	.16**	.49**	.18**	.35**	.15**	.39**	.05	.79**	
รวม	.73**	.74**	.75**	.54**	.63**	.68**	.67**	.44**	.60**	.30**	.59**	.61**	.65**	.32**	.73**	.27**	.81**	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูงมาก 1 ด้าน คือ ทักษะภาวะผู้นำด้าน บริหารงานเชิงกลยุทธ์ เรียงลำดับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน และด้าน ลักษณะงาน ตามลำดับ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันสูง 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

2.2 ทักษะภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับด้านความสำเร็จของงาน ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

2.3 ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ

2.4 ทักษะภาวะผู้นำด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์กับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน จากกลุ่มประชากร 1,904 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ระหว่าง .25 - .81 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระหว่าง .23 - .70 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เท่ากับ .90 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถาม รวม 330 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 นำส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในรูปแบบ google form โดยผ่านระบบ AMSS ของแต่ละโรงเรียน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้มีการตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสัมพันธ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) จากนั้นทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับตาม คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการ มีวิสัยทัศน์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ใน ระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

1.2 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาของท่านมีการตัดสินใจ คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผลและมีความ รู้เท่า ทัน ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่อคติ ขีดและขีดหลักการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างความรัก ความน่าศรัทธา ขอมรับนับและไว้วางใจแก่ครูและบุคลากร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

1.4 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านในจังหวัดนครราชสีมาและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบริหารงานด้านต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ข้อมูลสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันทต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.5 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถกระตุ้นทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ผู้ตามเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านไม่เหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ และการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีคุณค่าและความสำคัญในสังคมปัจจุบัน ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านคิดว่าอาชีพของท่านได้รับการส่งเสริมจากนโยบายของภาครัฐอย่างเหมาะสม

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายซึ่งตอบสนองต่อความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากร สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง

ความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการวางแผนงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกไล่ออก หรือเลิกจ้าง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ได้รับการคุ้มครองดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน

2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านมีเป้าหมาย และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในการเลื่อนตำแหน่ง ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีลักษณะที่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สืบค้นความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

2.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่าน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือดูแลใส่ใจจากผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ท่านได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินการและปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก

2.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม ท่านได้รับการมอบอำนาจและการตัดสินใจจากผู้บริหารของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆ จากผู้บริหาร

2.15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ใกล้ที่พักอาศัย ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ท่านได้รับการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรมและได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม

2.16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก คือ ท่านได้รับคำแนะนำดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารเสมอ ผู้บริหารของท่านมีการวางตัวที่เหมาะสมเป็นที่น่าเลื่อมใสเป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารด้วยความรักและเต็มใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านชักนำจูงใจ โน้มน้าวใจ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ และให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางหรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556) อธิบายถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นนักวิสัยทัศน์ มีทักษะในระยะยาว มีความสามารถในการสร้างอนาคต เน้นปัจจัยภายนอกการ ส่งเสริมการเรียนรู้และเน้นบริบท มุ่งการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มประสิทธิผล และมุ่งการพัฒนา แก้ปัญหาและตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการกระจายอำนาจ เชี่ยวชาญในบริบทเชิงยุทธศาสตร์ กระตุ้น ระดมพลัง บันดาลใจ สร้างความไว้วางใจและเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศุภสิริ โรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557) ที่พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีใน

องค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิปปอนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อัจฉริยะดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ดังนั้น ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จของงาน จากผลวิจัยพบว่าครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบสูงสุด อาจเป็นเพราะ บทบาทสำคัญของครู คือ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงต้องมีความรับผิดชอบ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) อธิบายว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญของแรงจูงใจเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน พร้อมทั้งสุพจน์ จิตวิกรม์กุล (2559) ซึ่งให้เห็นว่า การที่ครูสามารถทำงานประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในขณะที่ทำงาน จนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลในด้านความรู้สึกลงในผลงานที่ปฏิบัติแล้วเกิดความภาคภูมิใจ โดยความสามารถในการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำท่ายความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมาส ผาคี (2563) พบว่า การทำงานที่ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านความรับผิดชอบโดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมและการเห็นความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรารักษ์ กลิ่นภู (2561) ที่พบว่า ทักษะภาวะผู้นำที่ดี โดยเฉพาะในด้านกลยุทธ์และการบริหารงานช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู พร้อมทั้งงานวิจัยของ พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554) อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการวางกลยุทธ์ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีทิศทางในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรเลขา ทองสุข และคณะ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้กับครูได้ดีขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560) พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการสามารถโน้มน้าวใจสมาชิกทีม ได้ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู ดังนั้นทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มนุษยสัมพันธ์ ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการวิสัยทัศน์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารอาจยังขาดทักษะในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทักษะเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อุบลากรเกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ภาษาที่สร้างแรงบันดาลใจ เน้นการสื่อสารเชิงบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง การพูดคุยกับครูและบุคลากรควรเป็นไปในลักษณะที่ให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูในพื้นที่ดังกล่าวมีจิตสำนึกในการทำงานสูง ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ทำให้เกิดความมั่นใจในการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานสูง แต่หากขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาจส่งผลให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อบริบทของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา โดยสร้างเวทีให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการวางแผนพัฒนางานต่าง ๆ การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นการทำวิจัยเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทน หรือความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเข้าใจมุมมองเชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศุภศิริ โรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42(4), 9-11.
- กอประเชษฐ ตย์คานนท์. (2554). *หลักจิตวิทยาการบริหาร : Effective Psychology For Managers*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- กิติมา ครีชี. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล จังหวัด ฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลจิรา รักนศ. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารและพัฒนาศึกษา*, 9(1), 1-12.
- เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ราชภัฏสกลนคร.
- จรรย์ บุญช่วย. (2556). เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก http://knirun1.blogspot.com/2013/04/blog-post_26.html
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรเลขา ทองสุข และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 205-218.
- จิรปรียา แผ่นสุวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(2), 53.

ชนัยฎาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ฐานันตร์ ทิพเวส. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสารสนเทศ*. 16(1), 244-245.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ธรรมณูญ ศิริเจริญธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

นลินี ฌ นคร รักธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(2), 1-12.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

นฤมล สุภาพทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ*

- บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 20(1), 94-97.
- นาวาวิ เจอะอุมา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลเขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- นุริยะห์ ทะแหว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลเขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, ราชภัฏยะลา*.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่*, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยามาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2562). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*. 47(ฉบับเพิ่มเติม). 205-207.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>.
- ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 8(2), 101.
- ปวีณา อยู่เล็ก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนชุมชนนิกมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ปิยนันท์ จันทราลักษณ์ สุจินต์ อังกรวิรุทธ์ และธรินธร นามวรรณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา. 26(3), 229-242.

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา
และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 6(1), 191-192.

พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. เข้าถึงได้จาก
<http://www.kroobannok.com>.

พรชัย เจดามานและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่าน
ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 1-14.

พรสวัสดิ ศิริศาดนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา, จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรินทร์ วงสารี. (2564). คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา. การ
ประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.

พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

พลสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

มลฤดี เข็นสวาย. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้ง
ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(2).

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 3(10), 139-147.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤกษ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. 3(2), 187.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. *วารสารสารสนเทศ*. 16(1), 132-135.
- ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 300-301.
- วนิดา ปลื้มภักดี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ จัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา เตมิกิจธนสาร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารีย์ ทิพย์เนตร (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเอนอเรนซ์วายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนในจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรภรณ์ เป้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 30. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(1), 179-180.
- วัชรภรณ์ กลิ่นกุฎ และคณะ. (2561). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(1), 283.
- วิบูล จุง. (2557). *แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ที่ควรมีสำหรับนักบริหาร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bloggang.com/mainblog.php>.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.

กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.

ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และ
ไซเทกซ์.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ราชภัฏสกลนคร.

สนุก สึงห์มาตร และคณะ. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 การ
ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม*. เข้าถึงได้จาก [http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/ file/PS-001.pdf](http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/PS-001.pdf).20.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). โมเดลพัฒนาภาวะผู้นำทางหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนานาชาติ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 8(2), 54-72.

(2559). *ภาวะผู้นำแบบบริการ:แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.

มหาสารคาม: อภิชาติ.

สัมมา วรรณิษฐ์. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

(2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต, *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(3),
646-648.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20
ปี (พ.ศ. 2561-2580) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ
ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2566-2570)*, ลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3.

สุกัญญา เกิดอินทร์ และคณะ. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(5), 105-122.

สุชาลินี สว่างศิริ. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 23(2), 116.

สุพจน์ ฐิติวรการณกุล. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวรรณ พงษ์พ่องพุด และปริญญา มีสุข. (2560). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 170.

สุพรรณยา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวนจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 419-433.

อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 13(2), 103-116.

อ้อยทิพย์ ไทยน้อย. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อษรารักษ์ อุ๋นวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุชิต เข้มยี่นง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อชยา คีสาลัง, ผศ.ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และศิริดา บุรชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom*

University, 1(2), 111-118.

อัจฉริยะ ทองพิมล (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศึกษาศาสตร์คุณูปบัณฑิต มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร*, 3(1), 339-351. เข้าถึงได้จาก <https://doi.org/10.14456/journal-bkkthon.2023.35>

อุษา เพื่องประยูร. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Afshari, M., Abu Bakar, K., Su Luan, W., & Siraj, S. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology, 11(4), 164.*

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Consulting Psychologists Press.

Bennis, W. (2002). *Creative leadership*. (ABI). Chulalongkorn University.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed.). Harper Collins.

Draft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Thomson South-Western.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.

Martinez, S. (2022). Innovative Leadership Practices and Teacher Engagement in the Digital Age. *Educational Technology & Society, 25(1), 45-58*

Mak, L. B., & Sockel, H. (2001). A confirmatory factor analysis of employee and retention. *Information & Management, 38(5), 256.*

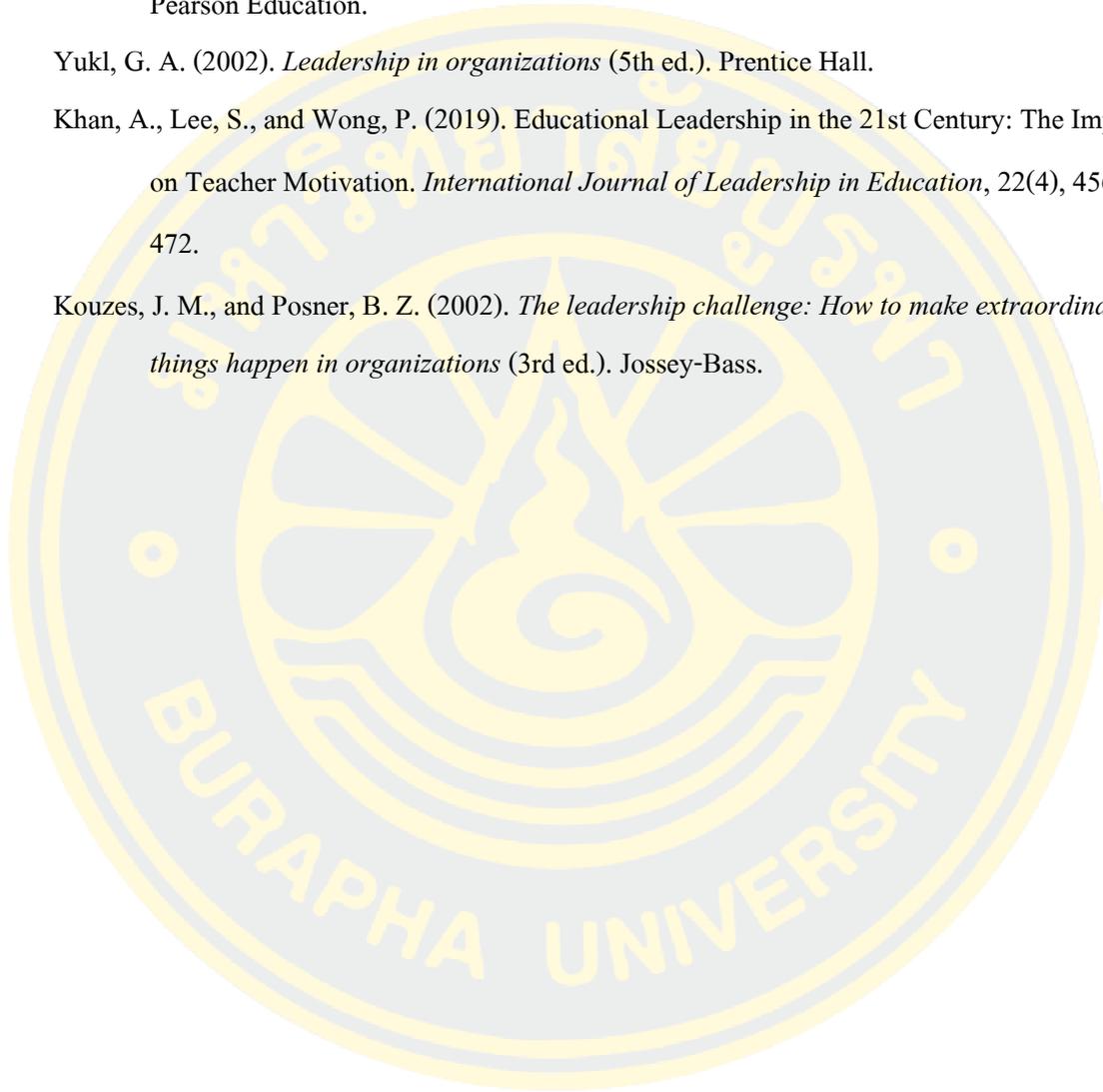
Ogomaka, U. J. (1986). The factors which motivate California credentials teachers to teach in Los Angeles Archdiocesan High School. *Dissertation Abstracts International, 46(12), 3563-A.*

Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Allyn and Bacon.

Randall, C. M. (1987). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Programs. *Dissertation Abstracts International, 48(1), 21-A.*

Rodriguez, M. (2020). The Role of 21st Century Leadership Skills in Enhancing Teacher Performance. *Journal of Educational Research and Practice, 10(2), 123-135.*

- Smith, J., Johnson, L., & Williams, K. (2018). Transformational Leadership and Teacher Motivation: A Meta-Analysis. *Educational Leadership Review*, 19(1), 54-70.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2002). *Strategic management and business policy* (8th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.
- Khan, A., Lee, S., and Wong, P. (2019). Educational Leadership in the 21st Century: The Impact on Teacher Motivation. *International Journal of Leadership in Education*, 22(4), 456-472.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (3rd ed.). Jossey-Bass.





ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๕๒๑

วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภักดิ์ภูธร จันทนาวรรณนท์ สมพงษ์ธรรม (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวศัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๖ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ ๒๑ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓”
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้ง
รายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๕๗๙๙๙๙๓ หรือที่ E-mail: 65920336@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มณฑนา ริงสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา ริงสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๕๒๒

วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่เรอตรี ดร.ภัทรารักษ์ รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวศุภะววรรณ กล้าเชิดสกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๔๒๐๓๓๖ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ ๒๑ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓"
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตตั้ง
รายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๕๗๑๙๑๙๓ หรือที่ E-mail: 65920336@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑานา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑานา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๘๓๓๗/๕๖๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พลธรานัน วัชรธำรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางละมุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)

๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวศุภมาสวรรณ กล้าเจ็ดสกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๖ นิสิตหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติ
คำโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ ๒๑ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓”
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียม
เครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ
ทั้งนี้ สามารถติดต่อปรึกษารายงานข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๙๕๗๙๙๙๓ หรือที่ E-mail:
65920336@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนาห์ รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนาห์ รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๗๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๔ ถ.กลางหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางละมุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวศุภยวรรณ กล้าเชิดสกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๖ นิสิตหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติ
เค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
๒๑ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหา
คุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอนุบาลบางละมุง จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๔ - ๒๓ กันยายน
พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๔๕๗๙๙๙๓ หรือที่
E-mail: 65920336@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สัมพันธ์ รั้งสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มันทนา รั้งสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๓๓๗/๑๘๗๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓๑

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวศุภยวรรณ กล้าเชิดสกุล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๓๖ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ ดังนี้

๑. โรงเรียนบ้านบึง (ศรีราชา)	จำนวน ๓๘ คน	๗. โรงเรียนบ้านเขาตะแบก	จำนวน ๑๒ คน
๒. โรงเรียนบ้านสันติคาม	จำนวน ๑๕ คน	๘. โรงเรียนบ้านนอก	จำนวน ๙ คน
๓. โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย	จำนวน ๓๑ คน	๙. โรงเรียนห้วยใหญ่	จำนวน ๒๑ คน
๔. โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์	จำนวน ๔๖ คน	๑๐. โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน	จำนวน ๘๑ คน
๕. โรงเรียนบ้านทุ่งกราด	จำนวน ๒๓ คน	๑๑. โรงเรียนบ้านนาบประชัน	จำนวน ๘ คน
๖. โรงเรียนวัดบ้านนา	จำนวน ๔๖ คน		

ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลข

โทรศัพท์ ๐๘๓-๔๕๗๙๙๙๙๓ หรือที่ E-mail: 65920336@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑาทา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑาทา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 11 ด้าน จำนวน 48 ข้อ

3. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุดโดย
ขอให้ตอบทุกข้อเพื่อให้ผลวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา
ภาพรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่าง
ใด ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อแล้วขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
ท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวคัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นทางขวามือ ซึ่งมีความหมาย
ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนที่เป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุง					

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาบริหารงานด้านต่างๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิควิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลเพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการประชุมวางแผน เพื่อหาแหล่งสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ สื่อ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้ข้อมูลสารสนเทศในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการตัดสินใจ คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ มีเหตุผลและมีความรู้เท่าทัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้มีการวางแผน กำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน กำหนดกลยุทธ์ นโยบายในการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในการบริหาร ได้ชัดเจนและถูกต้อง					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นทางขวามือ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับระดับมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความความสำเร็จของงาน						
1	ท่านต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย					
2	ท่านไม่เห็นคเหนือกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
4	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ และการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน					
5	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
6	ท่านเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็น					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ประจำ และ ได้รับ โอกาสเสนอความคิดในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
ด้านลักษณะงาน						
7	ท่านได้รับผิดชอบในงานที่มีความท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ						
10	ท่านรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด					
11	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ					
12	ท่านสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
13	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา อย่างเหมาะสม และสม่ำเสมอ					
15	ท่านได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นพิจารณาเงินเดือนอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
ด้านเงินเดือน						
16	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่าน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน					
18	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
19	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในอนาคต					
20	ท่านมีเป้าหมาย และมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในการเลื่อนตำแหน่ง					
21	หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
22	ท่านได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน จากผู้บริหาร อยู่เสมอ					
23	ท่านได้รับการช่วยเหลือ ดูแลใส่ใจจากผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน					
24	ท่านมีโอกาสได้เข้าพบ และปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างสะดวก					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
25	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีการวางแผนงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
26	ท่านได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
28	ท่านได้รับคำแนะนำ ดูแลในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เสมอ					
29	ผู้บริหารของท่านมีการวางตัวที่เหมาะสม เป็นที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม					
30	ท่าน ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารด้วยความรักและเต็มใจ					
ด้านสถานะของอาชีพ						
31	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม					
32	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านได้รับการส่งเสริมจากนโยบายของภาครัฐอย่างเหมาะสม					
33	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีคุณค่าและความสำคัญในสังคมปัจจุบัน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดนโยบายซึ่งตอบสนองต่อความต้องการ และความสามารถของครูและบุคลากร สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม					
35	ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนางานของหน่วยงานได้อย่างเสรี					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำท่าย น่าสนใจ เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูได้อย่างชัดเจน					
ด้านสภาพการทำงาน						
37	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เหมาะสม และมีลักษณะที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
38	หน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สืบค้นความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ และพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว					
39	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
40	ท่านได้รับการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรม และได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย และมีเหตุจำเป็น					
41	ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ใกล้ที่พักอาศัย ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว					
42	ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สิน ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และอาชญากรรม					
ด้านความมั่นคงในงาน						
43	ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด ได้รับการคุ้มครองดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน					
44	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมิณผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส					
45	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกไล่ออกหรือเลิกจ้าง					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
46	ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่างๆจาก					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ผู้บริหาร					
47	ท่านได้รับการมอบอำนาจและการตัดสินใจจากผู้บริหารของท่านในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
48	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสม					



ภาคผนวก ค

คำอธิบายจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่กษะ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.52	14	.33
2	.30	15	.58
3	.25	16	.53
4	.34	17	.54
5	.30	18	.42
6	.54	19	.47
7	.43	20	.56
8	.51	21	.50
9	.81	22	.46
10	.30	23	.45
11	.81	24	.49
12	.61	25	.43
13	.58		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .90

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.52	25	.27
2	.54	26	.46
3	.62	27	.27
4	.48	28	.44
5	.63	29	.59
6	.23	30	.42
7	.37	31	.38
8	.44	32	.23
9	.66	33	.50
10	.39	34	.31
11	.53	35	.35
12	.44	36	.39
13	.40	37	.70
14	.42	38	.52
15	.45	39	.64
16	.56	40	.60
17	.48	41	.46
18	.41	42	.33
19	0.45	43	.68
20	0.42	44	.57
21	0.43	45	.67
22	0.32	46	.60
23	0.68	47	.26
24	0.63	48	.28

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวคัทยะวรรณ กล้าเชิดสกุล	
วัน เดือน ปี เกิด	30 สิงหาคม 2535	
สถานที่เกิด	อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	63 หมู่ 2 ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ.2559-ปัจจุบัน	ครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2559	ครุศาสตรบัณฑิต(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
	พ.ศ.2565	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา