ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

เจวรี ศรีจันไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

เจวรี ศรีจันไชย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

JEWAREE SRIJUNCHAI

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เจวรี ศรีจันไชย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 11 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายประจบ ดีพรหม นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว นายพนม พุทธาผา นายวิชัย ราโช นายอัครเรศ ยืนยั่ง นายสุเมธ คะลีล้วน นายโกษา ทวันเวช และนางมลนภา มะสุใส ที่ให้ความอนุเคราะห์และกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการต่าง ๆ ในการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณแม่สังวาลย์ ศรีจันไชย และคณะครูโรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร ทุกคนที่เป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

เจวรี ศรีจันไชย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย เจวรี ศรีจันไชย
กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล
ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะ การเปิดสอนของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 323 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน ในปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.993 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.944 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.991 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813–0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.821)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.32088

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน คือ

6.1 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ใช้ช่องทางสื่อสารหลากหลาย ชัดเจน รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

6.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการเสริมแรงทางบวกด้วยการให้กำลังใจ รางวัล และคำชมเชย การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รับฟังปัญหาของครู สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และมอบหมายงานที่ท้าทาย

6.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นคุณค่าเฉพาะตัวบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานและพัฒนาตนเองตามความถนัด ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE Transformational Leadership of Administrators in the 21st Century Affecting Teachers' Work Motivation in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

AUTHOR Jewaree Srijunchai

ADVISORS Asst. Prof Dr. Somboon Chaoshaikhong

Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

ABSTRACT

This research aimed to investigate, compare, and examine the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing transformational leadership of administrators in the 21st century that affected teachers' work motivation in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, based on the perspectives of school administrators and teachers, classified by positions and school types. The sample consisted of 323 participants, including 91 school administrators and 232 teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table and selected using multi-stage sampling. The research instruments were questionnaires and interview forms. The questionnaire assessing administrators' transformational leadership in the 21st century had the reliability of 0.993 and discriminative power values ranging from 0.837 to 0.944, while the questionnaire measuring teachers' work motivation had the reliability of 0.991 and item discrimination values ranging from 0.813 to 0.954. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The transformational leadership of administrators in the 21st century was overall at a high level, while the teachers' work motivation was overall at a high level.

2. The transformational leadership of administrators in the 21st century, classified by positions, overall and each aspect, showed differences at the 0.01 level of significance. In terms of school types, overall, there were no differences; however, in specific aspects, individualized consideration showed differences at the 0.05 level of significance.

3. The teachers' work motivation, classified by positions and school types, overall and each aspect, was at the 0.01 level of significance. In terms of school types, overall, no differences were found; however, in specific aspects, statistically significant differences at the 0.05 level were found in work achievement.

4. There was a significant positive correlation between transformational leadership of administrators in the 21st century and teachers' work motivation, with a high correlation (r_{xy} = 0.821).

5. The transformational leadership of administrators in the 21st century could predict teachers' work motivation at the 0.01 level of significance. The best predictive variables were: Effective Communication (X_5), Inspirational Motivation (X_2) and Individualized Consideration (X_4). These three factors together could predict 67.50% of teachers' work motivation, with a standard error of estimate of ±0.32088.

6. The guidelines for developing transformational leadership of administrators in the 21st century are proposed in three areas:

6.1 Effective Communication involves being a good listener, remaining open to feedback, using multiple communication channels clearly, promptly, and appropriately, and continuously developing one's communication skills.

6.2 Inspirational Motivation involves providing positive reinforcement through encouragement, rewards, and praise; being a role model; listening to teachers' problems; supporting critical resources; and assigning challenging tasks.

6.3 Individualized Consideration involves accepting individual differences, recognizing personal values, providing opportunities that support work and self – development aligned with individual strengths, and promoting participation.

Keywords: Transformational Leadership, Administrators in the 21st Century, Teachers' Work Motivation

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	แนวคิดของศตวรรษที่ 21	20
	ความหมายของศตวรรษที่ 21	20
	ความสำคัญของศตวรรษที่ 21	22
	แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในศตวรรษที่ 21	24
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	30
	ความหมายของภาวะผู้นำ	30
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	31
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	33
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	36
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	37
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	40
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	42

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	80
	ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	80
	ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	82
	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	84
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	112
	ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	112
	วิสัยทัศน์	113
	พันธกิจ	113
	เป้าประสงค์	114
	จุดเน้น	115
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา	115
	สถิติ ข้อมูลทางการศึกษา	115
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	117
	งานวิจัยในประเทศ	117
	งานวิจัยต่างประเทศ	121
3	วิธีดำเนินการวิจัย	127
	ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	128
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	128
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	141
	การวิเคราะห์ข้อมูล	141
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	144

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	146
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา	146
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	148
	การวิเคราะห์ข้อมูล	148
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	149
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	149
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
	ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	153
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	189
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	203
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	203
	สมมติฐานของการวิจัย	204
	วิธีดำเนินการวิจัย	205
	สรุปผลการวิจัย	208

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

อภิปรายผลการวิจัย 212
ข้อเสนอแนะ 231

บรรณานุกรม 235

ภาคผนวก..... 263
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 265
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 271
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 291
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 307
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 321
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป..... 327
ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา 345
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย 351

ประวัติย่อของผู้วิจัย 359

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.....	45
2	การกำหนดชื่อตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์	47
3	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	53
4	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ	60
5	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา.....	65
6	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	72
7	การสังเคราะห์องค์ประกอบของของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	78
8	การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน....	88
9	การสังเคราะห์องค์ประกอบของของความสำเร็จของงาน	95
10	การสังเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	100
11	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	106
12	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง	111
13	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	128
14	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษาศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 91 โรงเรียน	129
15	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 50 โรงเรียน	130
16	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 41 โรงเรียน	133
17	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา.....	154
18	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน.....	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 156

20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 157

21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 159

22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 160

23 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 162

24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม..... 163

25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความสำเร็จของงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 164

26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 166

27 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 167

28 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน..... 168

29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 169

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

30 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา..... 171
31 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง..... 172
32 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา..... 173
33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก..... 175
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม (Y_t)..... 176
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)..... 177
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)..... 178
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)..... 179
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการยอมรับและยกย่อง (Y_4)..... 180
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)..... 181

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)..... 182
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)..... 184
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)..... 185
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการยอมรับและยกย่อง (Y_4)..... 186
44 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 188
45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ..... 192
46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ..... 197

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล..... 200
48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 323
49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน..... 325

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 353

3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 353

4 สัมภาษณ์ นายประจบ ดีพรหม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 354

5 สัมภาษณ์ นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 354

6 สัมภาษณ์ นายพนม พุทธาผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 355

7 สัมภาษณ์ นายวิชัย ราโช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 355

8 สัมภาษณ์ นายอัครเรศ ยืนยั่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2.... 356

9 สัมภาษณ์ นายสุเมธ คะลีล้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนเพ็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 356

10 สัมภาษณ์ นายโกษา ทวันเวช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอ้อวัง หมากเห็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 357

11 สัมภาษณ์ นางมลนภา มะสุใส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาเล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..... 357

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ดังคำกล่าวของ ประเวศ วะสี (2561, ออนไลน์) “การศึกษาไม่ใช่เพียงการเตรียมคนเพื่อการประกอบอาชีพ แต่เป็นการสร้างปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ไม่อาจคาดเดาในอนาคต” สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องเร่งปรับตัวให้เหมาะสมและยืดหยุ่นกับสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อตอบรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 จึงได้กำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีในทุกด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงชีวิต นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความพอเพียง มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ พร้อมทั้งมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและสามารถพาสมาชิกขององค์กรปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสนองตอบต่อความต้องการทางการศึกษาของชุมชน (Bennis, 1984, pp. 15 – 16)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรและสถานศึกษาในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยหลายด้าน โดยหนึ่งในนั้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำลักษณะนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Bass & Riggio, 2006, pp. 3 – 6) ในภาคการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อยุคดิจิทัลได้ (Leithwood & Sun, 2018, pp. 430 – 435) ซึ่ง Burn (1987, pp. 18 – 23) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะ ซึ่งต่างมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน ซึ่ง Bass และ Avolio (1993, pp. 112 – 116) ได้ขยายแนวคิดนี้เพิ่มเติมว่า ผู้นำประเภทนี้จะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยสามารถยกระดับความพยายามของพวกเขาให้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ พร้อมทั้งช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม รวมถึงการมองเห็นประโยชน์ขององค์กรและสังคมเหนือกว่าความสนใจส่วนตน ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ผู้ตามเคารพและยกย่อง ด้วยการแสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์ ความมั่นคงทางอารมณ์ มีคุณธรรม และจริยธรรม ไม่ใช้ตำแหน่งในทางแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะมุ่งทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและของกลุ่ม (Flavia et al., 2012, pp. 441 – 443) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะกระตุ้นจิตใจของผู้ตามด้วยการมอบความหมาย ท้าทาย และความหวังในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร (John et al., 2013, pp. 490 – 492) 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง หาหนทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา กล้าตั้งสมมุติฐาน และเปิดรับมุมมองใหม่โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้อื่น แม้จะแตกต่างจากตนเอง ทั้งนี้เพื่อสร้างความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาของผู้ตาม (Birasnav, 2014, pp. 1624 – 1626) และ 4) คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นรายบุคคล ทั้งในฐานะโค้ช

และที่ปรึกษา แสดงความเข้าใจในความแตกต่างด้านความต้องการและศักยภาพ สนับสนุนให้ผู้ตามเรียนรู้และพัฒนาตนเองในบทบาทที่เหมาะสม (Xiao – Hua & Jane, 2012, pp. 778 – 781) จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนา และการเอื้อเฟื้อกัน เพื่อให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงไม่ได้เป็นเพียงการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนา และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา การสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดีให้กับครู จะช่วยให้ครูสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, ออนไลน์) เพราะองค์ประกอบในขั้นตอนการดำเนินงาน จะมีครูผู้สอนเป็นปัจจัยหลักทำหน้าที่ลงมือปฏิบัติทำงาน แต่การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้ประสบความสำเร็จตามสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องค้นหากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับครูผู้สอน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 44 – 49) จะประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึก ไม่พอใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวอาจทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน นอกจากนี้ การจูงใจหรือแรงจูงใจยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความมั่นคงและยั่งยืน ดังเช่น สายัน ปิติควร (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเปรียบเหมือนพลังที่พร้อมที่จะออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์การแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน พลังนี้จึงจะแสดงออกมาแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงขององค์การ

เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือ ครูผู้สอน การกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องสามารถนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 2) การแก้ปัญหาคุณภาพของการศึกษามีความจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดูแลเอาใจใส่ให้ครูมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่ในการสอนอย่างสม่ำเสมอ และจำเป็นต้องสร้างระบบการตอบแทนครูที่มีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาก็คือครูจะมีแรงจูงใจในการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 6) ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 47) ได้พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นขวัญและกำลังใจเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคในการทำงานและแก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงกมล โถทอง (2563, หน้า 64) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสำคัญและจำเป็นต่อสถานศึกษา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 32) และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (แผนปฏิบัติการประจำปี 2567, หน้า 48) ได้มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน พบว่า มีจุดแข็งด้านนโยบายที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจไปยังกลุ่มต่าง ๆ ในสำนักงาน และศูนย์โรงเรียนเครือข่าย มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ มีระบบการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างเข้มแข็ง มีระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่รวดเร็ว มีวัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอ แต่ในขณะเดียวกันก็มีจุดอ่อน คือ มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีภาระงานที่รับผิดชอบมากจนเกินไป

ผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O – NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2566 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศหลายกลุ่มสาระฯ จากรายงานการวิจัยของ สมพร หลิมเจริญ และคณะ (2566, หน้า 10) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การสอนของครู ด้านพฤติกรรมการสอนของครู ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านพฤติกรรมการมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิจัยในครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้สอนและคุณภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนทั้งในด้านทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจและมีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอน มีพฤติกรรมเชิงบวกกับผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดีในการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2567, หน้า 68) จึงได้มีนโยบายที่ต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นใช้ฐานความรู้และระบบความคิดที่บูรณาการและเชื่อมโยงความรู้สู่ชีวิตประจำวัน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีใจรักในการทำงานอย่างมีพลังสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีเพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 แบบใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. ได้สารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,784 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,626 คน จาก 181 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2568 ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 43) จำนวน 317 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน จาก 91 โรงเรียน เพื่อให้ได้สัดส่วนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1.2 ครูผู้สอน

2.1.2 ลักษณะที่เปิดสอน

2.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.1.5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.2.2.1 ความสำเร็จของงาน

2.2.2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2.2.4 การยอมรับและยกย่อง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยการสังเคราะห์ แนวคิด องค์ประกอบของภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยจากหลักการ ดังนี้ นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 9); นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564, หน้า 238); กิติพันธ์ บัวเขียว และคณะ (2565, หน้า 79 – 80); อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5 – 7); ภูริส ภูมิประเทศ (2566, หน้า 124); กชกร เนียมท่าเสา และสมชาย เทพแสง (2566, หน้า 39); บุญรักษ์ ทานันโต และคณะ (2567, หน้า 897); อิสมาแอล เจะเล็ง (2567, หน้า 1); กุลธิดา ศรีโกเมนทร์และคณะ (2568, หน้า 333); Claire Mason, and et al. (2014 อ้างถึงใน นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ, 2564, หน้า, 236) ทำให้ได้ กรอบแนวคิด 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1.5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ ตติย์พร เขตรักษา (2566, หน้า 56); ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566, หน้า 8); ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567, หน้า 55); พรภวิษย์ บาทขุนทด (2567, หน้า 5); สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 58); Herzberg and et al. (1959, pp. 113 – 115); Wiler (1967, pp. 239 – 231); Bentley and Rempel (1970, p. 4); Gilmer (1970, p. 255); Gibson and et al. (2006, pp. 135 – 136); จากการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ทำให้ได้ กรอบแนวคิด 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 ความสำเร็จของงาน

3.2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

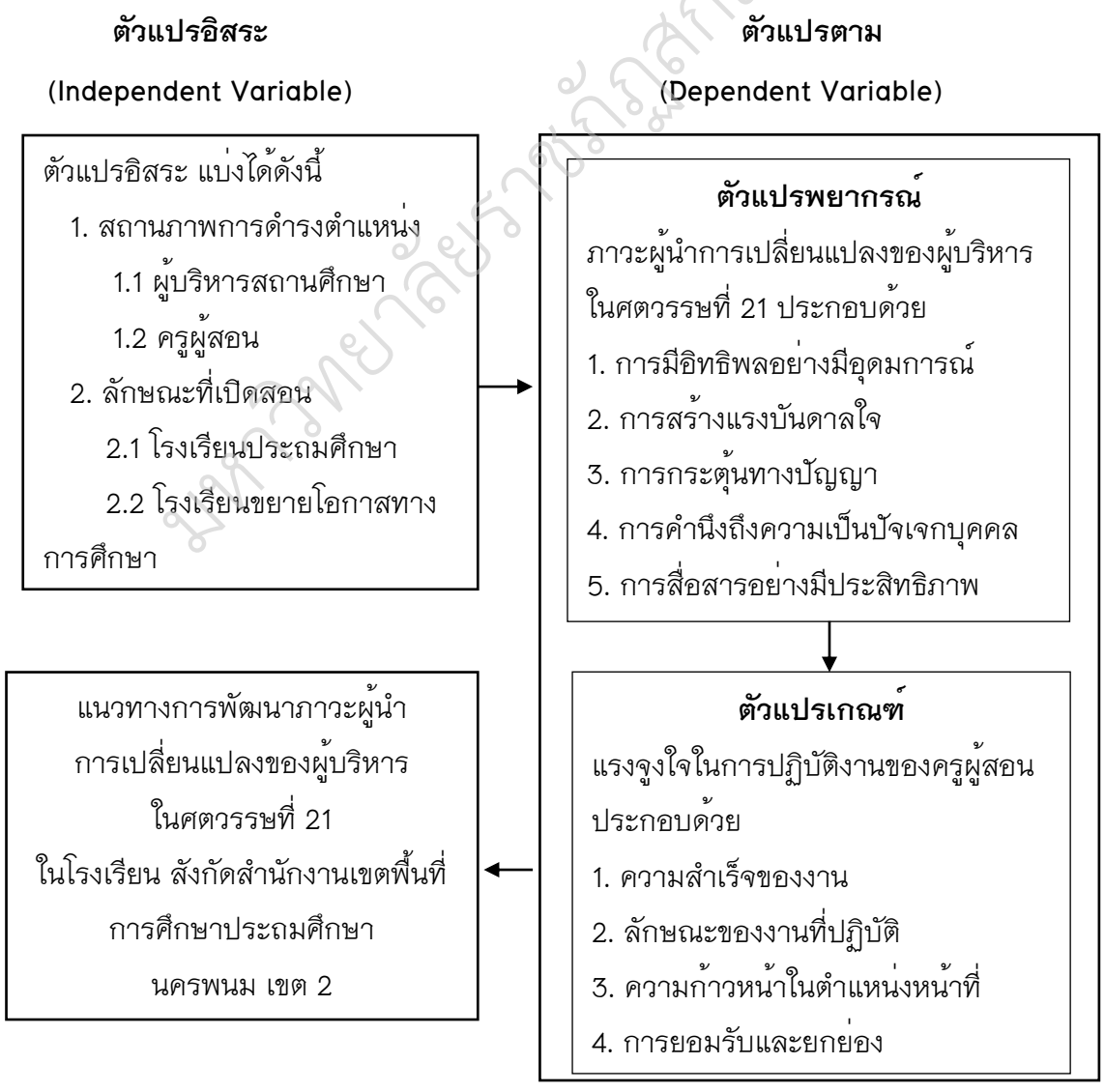
3.2.4 การยอมรับและยกย่อง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) การยอมรับและยกย่อง แสดงดังกรอบแนวคิดการวิจัย ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ใช้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร มีการสร้างความเปลี่ยนแปลงช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การเป็นแบบอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการสื่อสาร มีความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อันประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้ตามและสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3) การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และศรัทธา และ 4) การมีไหวพริบและฉลาด

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจ ปลุกปลอบใจ ซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) การกระตุ้นจิตวิญญาณให้เกิดแรงจูงใจ 2) การอุทิศตัวหรือความ

ผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) การตระหนักถึงความสำคัญของงาน และ 5) การได้รับการเสริมแรงทางบวก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ และมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) การกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและหาแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ 2) การส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) การสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ 4) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม / การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี 5) การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน 6) การท้าทายความเชื่อและค่านิยมของผู้ตามและ 7) การให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ มองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ในการมอบหมายงานมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน 3) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน / การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5) การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ และ 6) การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

1.5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารและ

ผู้รับสารที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สาร / ความชัดเจนของสาร 2) ผู้ส่งสาร 3) สื่อ 4) ผู้รับสาร และ 5) การเปิดกว้างในการสื่อสาร

การวิจัยครั้งนี้ วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง แรงผลักดันที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความพยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการสอนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ส่งผลให้บุคคลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่มีทัศนคติเชิงบวก และเกิดความพึงพอใจเมื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร อย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย 4) การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนการได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถมีความหลากหลาย นาสนใจ สอดคลองกับความถนัดความสามารถของตนเอง มีสวนร่วมในการวางแผน ได้ร่วมคิด ร่วมแกปญหา และการตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความอิสระในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ 6) ความหลากหลายในการทำงาน และ 7) ความสำคัญของงาน

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบของครูผู้สอน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การงานที่ปฏิบัติ ได้รับการสงเสริมพัฒนาความรู ความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง ทั้งยังได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเหมาะสม และได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหนงซึ่งประกอบด้วย 1) การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ 2) ความก้าวหน้าด้านตำแหน่งหน้าที่ 3) ความก้าวหน้าด้านค่าตอบแทน และ 4) การพัฒนาตนเอง

2.4 การยอมรับและยกย่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การได้รับการยกยองชมเชยในความรูความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง การได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น การได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อใหงานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี ซึ่งประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) การได้รับการยอมรับ 3) การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ 4) ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน และ 5) การมองเห็นและศรัทธาในวิชาชีพ

การวิจัยครั้งนี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ กำกับ ควบคุม ดูแล สั่งการ ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษา บรรลุตามนโยบายและแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา หมายถึง การจัดประเภทของสถานศึกษาตามระดับชั้นการเรียนการสอนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

4.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 3)

5.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง การหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดของศตวรรษที่ 21
    1.1 ความหมายของศตวรรษที่ 21
    1.2 ความสำคัญของศตวรรษที่ 21
    1.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
    2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    2.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    2.5 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
    2.6 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
    2.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
    3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
    3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
    3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
    4.1 ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
    4.2 วิสัยทัศน์
    4.3 พันธกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.4 เป้าประสงค์

4.5 จุดเน้น

4.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา

4.7 สถิติ ข้อมูลทางการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดของศตวรรษที่ 21

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยกล่าวถึง ความหมายของศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของศตวรรษที่ 21 และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของศตวรรษที่ 21

ราณี วงศ์คงเดช และคณะ (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึง ยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001 – ปัจจุบัน) หมายถึง เป็นสังคมแห่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย กลยุทธ์ทางธุรกิจ ทำให้มีการส่งเสริมการขาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการใช้อย่างไม่มีกรอบจำกัด เกิดพฤติกรรมการหลงใหลการใช้งานจากความเพลิดเพลินและอิทธิพลของกระแสสังคมต่อ การใช้งานเกินพอดีผลเชิงบวกมีคุณูปการมากมายต่อการพัฒนาคน แต่เชิงลบทำให้พฤติกรรม และการใช้ชีวิตของบุคคลเปลี่ยนไปเกิดช่องว่างของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคม และครอบครัวและกลายเป็นช่องทางในการหาผลประโยชน์ทางธุรกิจและในปัจจุบัน เด็กเล็กมักถูกเลี้ยงดูหรือสร้างการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และใช้สื่อมากกว่าร้อยละ 80

นภัสวรรณ อาจกูล (2562, หน้า 485) ได้กล่าวถึง โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถูกเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นยุคโลกาภิวัตน์ อันหมายถึง ยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลจากการนำเครือข่ายโทรคมนาคมดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรม และวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้นภายใน เวลาไม่กี่นาทีผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การติดต่อประสานงาน การประชุมทางไกล หรือการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งความ

เจริญก้าวหน้านี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีได้เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการใช้ชีวิต สภาพแวดล้อมหรือการศึกษาที่มีการเปิดกว้างมากขึ้น

สัญญา สดประเสริฐ (2562, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต

ปาริฉัตร โพธิ์คำ (2564, หน้า 103) กล่าวไว้ว่าโลก ปัจจุบันในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองการปกครอง การทหาร เศรษฐกิจและสังคม จากการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เราจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการปรับตัวของคนไทยที่มีต่อโลกในยุคปัจจุบัน ฉะนั้นเด็กในยุคใหม่จะต้องมีทักษะความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาเพื่อที่จะเตรียมตัวเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อตนเองในอนาคตได้ การจัดการศึกษา จึงว่าถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาของคนไทยได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้วางเป้าหมายให้คนไทยทุกคนมีพัฒนาการมีพัฒนาการอย่างรอบด้านและสมดุล สามารถนำกระบวนการคิดไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีความใฝ่รู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ (2565, หน้า 193) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 (ช่วงปี ค.ศ. 2001 – 2100) ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย ซึ่งการจัดการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการทางสังคม ระบบเศรษฐกิจที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านที่เป็นไปอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ระบบการศึกษาแบบเดิมที่เน้นความรู้ ทำให้ความรู้ไม่อาจพัฒนากับการปฏิบัติมีคุณภาพโดยรอบด้านได้ การจัดการศึกษาและการจัดการ

เรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเสี่ยงไม่ได้ คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เท่านั้นจึงจะประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงยึดผลลัพธ์ (Outcomes) ทั้งในด้านของความรู้ในวิชาแกนและทักษะแห่งศตวรรษใหม่ซึ่งมีคุณค่ามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อมนุษย์ ทั้งในวัยเรียน วัยทำงาน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงานแก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อชีวิตการรวมทักษะแห่งศตวรรษใหม่เข้ากับวิชาแกน ช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับการศึกษาอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาของคริสต์ศตวรรษแรกของคริสตสหัสวรรษที่ 3 เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 – พ.ศ. 2564 เป็นยุคแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คน ระบบการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยเน้นพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ การศึกษายุคใหม่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน ทั้งด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้

2. ความสำคัญของศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญของศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช และคณะ (2559, หน้า 214 – 219) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมากทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการศึกษาภายในประเทศซึ่งต้องแสวงวิธีการทักษะ ศักยภาพ และความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่โลกใหม่ที่เรียกว่า โลกแห่งการเปลี่ยนหรือโลกศตวรรษใหม่ ผู้บริหารอาจจะต้องมีการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้านที่สามารถตอบโจทย์ความคาดหวังของสังคมได้มากยิ่งขึ้นและเพิ่มการตอบสนองต่อสังคมได้หลากหลายให้มากที่สุด เพราะการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมากต่อนักบริหารการศึกษามีคุณลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์ เป็นนักการสื่อสาร เป็นนักคิดวิเคราะห์ การสร้างชุมชน การมีวิสัยทัศน์การสร้างความ

ร่วมมือ และการติดต่อ การสร้างพลังเชิงบวก การสร้างความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความพากเพียร ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่มงานดี ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การเจียมเนื้อเจียมตัว และเป็นตัวแบบที่ดีในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันตามแนวโน้มปัจจุบันที่คนรุ่นใหม่จะเปลี่ยนงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาทักษะที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทั้งนี้ การประเมินผลควรจะเป็นการวัดสมรรถนะและความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ของนักเรียน และควรเป็นส่วนหนึ่งของโครงงานหรือกิจกรรมในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นตลอดปีการศึกษา

แก้วตา เจือนาค และอารีย์ วรเตชะคงคา (2560, หน้า 281) ได้กล่าวถึง ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสังคมฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาที่ต้องการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ที่ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้สอนต้องปรับตัว และพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ICT จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้สอนควรออกแบบการเรียนรู้โดยบูรณาการ ICT กับกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนเอง และพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับอนาคต

นภัสวรรณ อาจกูล (2562, หน้า 485) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันโลกแห่งการศึกษาได้ก้าวหน้า และพัฒนาขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง รูปแบบการเรียนรู้ก็ต้องปรับปรุงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยการศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง มีหลากหลายรูปแบบให้มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองได้อย่างรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของไทย เพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้น โดยเด็กไทยในยุคปัจจุบันควรจะมีทักษะในการดำเนินชีวิต เพราะทักษะต่าง ๆ จะทำให้สามารถ

เด็กไทยเอาตัวรอดได้ ทักษะที่จำเป็นในการต่อสู้เพื่อให้การดำรงชีวิตคงอยู่ และการแข่งขันของมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องปฏิวัติไม่ใช่ปฏิรูป ต้องเอาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรที่สำคัญ และจำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง คือ ทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้พัฒนาคือการศึกษา

Trilling และ Fadel (2009, p. 45) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบัน บทความนี้ชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงานในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบการศึกษาทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะและแนวทางการบริหารงานเพื่อนำพาองค์กรสู่โลกศตวรรษใหม่ ผู้บริหารการศึกษาในยุคนี้จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเป็นนักสร้างสรรค์ นักการสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการสร้างชุมชน มีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ และมีพลังเชิงบวก ครูผู้สอน และผู้เรียนต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษาสามารถเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรับมือกับโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

กรศร เจียมทอง และวิภาดา ธาราศรีสุทธิ (2561, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน

อื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและการรับฟังความคิดเห็น

4. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ รวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนามีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง ครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปยึดระบบธรรมาภิบาล

6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานตามกระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ เป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

กรวิกา มั่งมูล (2563, หน้า 7 – 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และบุคลากรได้รับการ

ส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจน จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น

2. ด้านหลักการบริหาร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และแผนการบริหารการจัดการสถานศึกษาและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสมมีความสามารถนำหลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และรักษาวินัยของกลุ่มเพื่อให้บรรลุผลการจัดองค์กรแผนงานสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันได้

3. ด้านการสื่อสาร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้ชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน สามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้และสามารถสืบค้นข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมมีศิลปะในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนครบถ้วนและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ชี้แนะให้ครูหาจุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานผู้บริหารและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาและใช้กระบวนการคิดนวัตกรรมเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา มีการแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ครูทราบสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

5. ด้านการสร้างทีมงาน หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล ความพร้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานได้อย่างเหมาะสมชัดเจน เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คอยให้ความ

ช่วยเหลือและสนับสนุน การทำงานของทีมให้บรรลุเป้าหมาย สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม และเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีม และเป็นแบบอย่างที่ดีได้สามารถใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อปลูกฝังวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในการทำงานร่วมกัน มีการปลูกฝังวิธีการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และติดตามผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องจนทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีการจัดวางบุคคลตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม และมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมการศึกษาต่อการฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม และมีการวางแผนการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ

7. ด้านการจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้รางวัล หรือยกย่องชมเชย ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม มีทักษะการสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานสามารถจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

8. ด้านการตัดสินใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้กับบุคลากรในสถานศึกษา คณะครู คณะกรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนเข้ามามีบทบาท ในการตัดสินใจในการพัฒนานโยบาย การดำเนินงานของสถานศึกษา เข้าใจความสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีหลักการและเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

9. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษารักษามิตรภาพในการทำงานกับบุคลากรในองค์การ รู้จักสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ เมื่อเผชิญกับปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาจะปรึกษาบุคลากรในองค์การเพื่อช่วยกันหาทางแก้ปัญหาเต็มใจรับฟังความคิด และข้อเสนอแนะของ

บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง อยู่เสมอ มีการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ มีความเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และสามารถในการเข้าใจอารมณ์และหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 4 – 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โลกในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสำคัญในแง่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการผลิต และการสื่อสารโดยเฉพาะเรื่องคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุและอื่น ๆ ที่ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้น ระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ใช้เครื่องจักรคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เพิ่มขึ้น ใช้คนทำงานการผลิตแบบเก่าลดลง งานหลาย ๆ อย่าง ใช้คอมพิวเตอร์ทำแทนคนได้ ในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรม คนทำงานในภาคความรู้ ข้อมูลข่าวสาร บริการเป็นสัดส่วนเพิ่มขึ้น ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ต้องการคนทำงานที่มีความรู้ทักษะแบบใหม่เพิ่มขึ้น ดังนี้

1. มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเรียนรู้ต่อด้วยตนเอง อ่าน เขียน เลขคณิต คอมพิวเตอร์ เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รู้จักวิธีการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์เป็น รู้จักวิธีการค้นคว้าวิจัยอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ มีจิตใจใฝ่รู้ ชอบอ่านค้นคว้า อยากพิสูจน์ อยากทดลอง

2. คิดอย่างวิพากษ์วิจารณ์ คิดอย่างเป็นระบบ รู้จักตั้งคำถามที่ถูกต้อง เพื่อที่จะก้าวไปขั้นต่อไปได้ มีทักษะในการแก้ไข

3. มีความคิดประดิษฐ์ สร้างสรรค์ มีจินตนาการ เปิดใจกว้าง คิดนอกกรอบ

4. รู้จักตนเอง รู้จักดูแลพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ และในแง่การมีสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ในสังคม รู้จักพัฒนาวินัยในตนเอง พัฒนาภาวะผู้นำ (ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม)

5. รู้จักการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมได้ดี รู้จักรับฟัง สื่อสารใจกว้าง มีวุฒิภาวะในการติดต่อกับคนอื่นเพื่อที่จะทำงานเป็นกลุ่ม องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. รู้จักชุมชน ประเทศ และโลก มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองที่เป็นประชาธิปไตย รับผิดชอบ ใจกว้าง ให้เกียรติผู้อื่น เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม

เข้าใจถึงความเป็นองค์กรของการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมรวม ทั้งเรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติ และสภาพแวดล้อม

7. มีความซื่อตรง เป็นตัวของตัวเองอย่างเข้าใจโลกที่เป็นจริงว่า เรื่องความเป็นธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับส่วนรวม เพราะถ้าส่วนรวมดี มีสุข เราแต่ละคนถึงจะอยู่ดี มีสุข ได้อย่างแท้จริง การจะสร้างคนที่มีความคิดอ่าน อุปนิสัยใจคอ ทักษะและความรู้แบบใหม่นี้ได้ เรื่องที่สำคัญคือต้องเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน การวัดผลเพื่อเป้าหมายการผลิตคนที่มีความรู้

National Association of Secondary School Principals (2013, p. 34) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 15 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Centrical Thinking Skill)
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill)
3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)
4. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)
5. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล (Technological and Digital Literacy Skills)
6. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational Management Skills)
7. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal Management Skills)
8. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)
9. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill)
10. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting Instructional Direction Skill)
11. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity Skill)
12. ทักษะการตัดสิน (Adjustment Skill)
13. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)
14. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill)
15. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Ethical – Moral Skills)

Gaze (2016, p. 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ทักษะ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Centrical Thinking Skill)

2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill)

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)

4. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)

5. ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational Management Skills)

6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal Management Skills)

7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills)

8. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิตอล (Technological and Digital Literacy Skills)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนักสร้างเครือข่าย ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เท่าทันเทคโนโลยี มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความยืดหยุ่น และพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลใน การโนมน้าวจิตใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิตติ จิตตรัตน (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุแก่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว

ดวงพร ธนังธีรพงษ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผนำ หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันและจูงใจ เพื่อให้ทุกคนเต็มใจและกระตือรือรนที่จะปฏิบัติหนาที่ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Donaldson (2001, p. 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ เชื่อถือ ความคิดและยอมรับตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ มีคุณลักษณะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเอง เกิดแรงจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนทำให้งานสำเร็จ และองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ส่งผลต่อบุคคลในองค์การ ทำให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความ

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมี คุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

โอเค โพธิจกฺโก (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุชาติ พันธ์ก้อม (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำหมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ต่อกระบวนการบริหารทุกระบบ มีอิทธิพลต่อความคิดการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับนับถือ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Schein (1992, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Yukl (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999, p. 5 กล่าวว่า อ้างถึงใน นฤมล สุวรรณรงค์, 2564, หน้า 21) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยบทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการขององค์การให้ดำเนินการไปในทิศทางใด ทั้งนี้เพราะผู้นำ เป็นผู้ทำหน้าที่ ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ประชา โสภัณนา (2563, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นในการบริหารจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ในเชิงบวก ซึ่งให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นเพื่อพัฒนา ความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

วงศพัทธ์ ธิติโชติศักดิ์ และสุมัทนา หาญสุริย์ (2564, หน้า 27) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่จัดการและ

ตัดสินใจกับสถานการณ์ในลักษณะที่ต่างจากเดิมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้ กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลง พัฒนา เพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่อาศัย อิทธิพลและประสบผลสำเร็จได้เมื่อผู้นำมอบหมายงานและอำนาจให้คนอื่นเพื่อที่จะให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย

Bass and Avolio (1994, p. 7) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกล เกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่ม มากกว่า ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การท้าทายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงาน ในระดับที่สูงขึ้น

Clowdbury (2000, p. 280) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการซึ่งกอให้เกิดการจูงใจและความผูกพัน การสร้างวิสัยทัศนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานขององคการ และมุ่งให้บรรลุอุดมการณและคุณคาของผู้ตามในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะทำให้เกิดความไววางใจและทำให้ความไววางใจยั่งยืน สัญญาทางสังคมใหม่ของงานเปลี่ยนแปลงไป และไม่มีผู้ใดสามารถขึ้นอยู่กับความจงรักภักดี หรือความผูกพันตอองคการใด ๆ ตลอดชีวิต ความไว้วางใจมีความหมาย

และเป็นองคประกอบที่สำคัญซึ่งเป็นการรวมสมรรถนะ (competencies) ความซื่อสัตย (constancy) ความเอาใจใส ความยุติธรรม ความปราศจากอคติ ซึ่งสวนมากเชื่อถือได้อย่างแท้จริง (authenticity)

Yukl (2006, p. 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ (Objectives)

Maccoby (2015, p. 476) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ สภาวะของการนำองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างขององค์กรในยุคสังคมแห่งความรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการผสานความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ตามความเชื่อที่ว่าบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กรได้

Orem (2019, p. 124) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ คือ การสร้างความเชื่อมโยง คุณค่าของงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กรเข้ากับเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องปกป้องวัฒนธรรมขององค์กรควบคู่ไปกับสร้างการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะต้องให้ทั้งองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Malik (2021, p. 34) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ผู้ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวทางเชิงรุกที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการจัดการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นภาพของการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสสำหรับการเติบโตและการปรับปรุงองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคล่องตัว ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปและเข้าใจวิธีเอาชนะอุปสรรคในบริบทของการเปลี่ยนแปลง

Guse (2022, p. 794) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและมีส่วน ร่วมกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมกันในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร มีการสร้างความเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างก็ส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดคุณธรรม และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นสามารถที่จะบรรลุผลได้ด้วยเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กรสืบต่อไป

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 338) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ด้วยกระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หลายระดับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 331) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ภาวะผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 31) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็น

องค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาเจตคติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Muchinsky (1997, p. 373) ได้ ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐาน ของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน ในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมอง ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

Hill and Mcshane (2008, pp. 416 – 417) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิรวรรณ จิตต์ปราณี (2559, หน้า 12 – 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถ

นำคุณลักษณะที่สำคัญของตนมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษา โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำเป็นตองมีความยืดหยุนสูง สามารถเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดี ตองมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (manage change) และมีความกลาเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศนมากขึ้น หมั่นพัฒนาฝกอบรมและหาประสบการณใหม่ มีทักษะความรู้ความเขาใจในการนำองคการแหงการเรียนรู้ของตนให้สามารถกาวทันกระแสโลก และจัดการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองคการแหงการเรียนรู (learning organization) อย่างแท้จริง

จิรายุ ศรีสง่าชัย (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น

นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยยกระดับแรงจูงใจในองค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานและองค์กรนั้นให้เห็นคุณค่าและจุดมุ่งหมาย หลักทำให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นนักพัฒนาและนักบริหารที่ประสบผลสำเร็จที่สุด

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่จำเป็นในการนำพาองค์กร ประกอบด้วย ความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดที่เป็นเลิศในด้านบริหารงานและบริหารบุคคล ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง ให้ทันกับยุคสมัยและต้องมีทักษะในการสื่อสารรอบด้าน ต้องรู้จักและเท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาและปรับใช้ในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ในองค์กรและมีคุณธรรมจริยธรรม

กชกร เนียมเท่าเสา และ สมชาย เทพแสง (2566, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการการทำงานในมิติต่าง ๆ ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และกระตุ้น บุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปพร้อมกัน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการแข่งขัน และสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่องค์กรกำลังเผชิญในศตวรรษที่ 21

Kotter (2012, p. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน สร้างแนวร่วม และสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรเพื่อเอาชนะอุปสรรคทางการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

Bennis & Nanus (2007, pp. 25 – 42) อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจในองค์กรผ่านการแสดงจุดยืนที่ชัดเจน

Goleman (2017, p. 82) และ Sinek (2019, p. 145) ในบริบทของศตวรรษที่ 21 นักวิชาการร่วมสมัยทั้งสองท่านได้ขยายแนวคิดนี้โดยเน้นย้ำความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

Kouzes & Posner (2017, pp. 12 – 14) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถท้าทายกระบวนการเดิม สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม เสริมพลังให้ผู้อื่นลงมือทำ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และสร้างกำลังใจให้ผู้ตาม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร มีการสร้างความเปลี่ยนแปลงช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การเป็นแบบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการสื่อสาร มีความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่างเป็นผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหาร โดยเฉพาะการเตรียมการเพื่ออนาคตสู่ศตวรรษที่ 21 ให้สอดรับกับกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้นมีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องานผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารมีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามอันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

ไพเราะ มีภักดี (2565, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ของแผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 ที่กำหนดให้ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการด้านการศึกษา

กชกร เนียมเท่าเสา และสมชาย เทพแสง (2566, หน้า 39) กล่าวว่า กุญแจสำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกและมีอิทธิพลต่อบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2566, หน้า 234) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษาและบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีหลายรูปแบบวิธีการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งระบบให้เหมาะกับในศตวรรษที่ 21

ปิยวุฒิ ภูมิพัฒน์ และ กิจพิณิฐ อุสาโห (2566, หน้า 207) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีหลายรูปแบบวิธีการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งระบบให้เหมาะกับในศตวรรษที่ 21

กิติพันธ์ บัวเขียว และคณะ (2567, หน้า 81) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การแสดงพฤติกรรมของผู้นำในกระบวนการทำงานเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามให้เห็นความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ทำจนนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากในการที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์การไม่อาจที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนตัวเองได้จำเป็นต้องอาศัยตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลคนที่อยู่ในองค์การช่วยส่งเสริมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kotter (2012, pp. 22 – 25) เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในโลกที่มีการแข่งขันสูง โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความรู้สึกเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน

Goleman (2017, pp. 82 – 86) เสนอว่าในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมนวัตกรรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง ผู้นำต้องสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเพื่อนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะกำหนดว่าองค์กรจะสามารถปรับตัว อยู่รอด และเติบโตได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่ผันผวนและท้าทาย นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำในทุกระดับขององค์กร ไม่เฉพาะแต่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้

7. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 9) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ (2564, หน้า 238) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเปลี่ยนสภาพ
3. การจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

กิติพันธ์ บัวเขียว และคณะ (2565, หน้า 79 – 80) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสร้างทีมงาน

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5 – 7) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. การมีความกระตือรือร้น

8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ภูริส ภูมิประเทศ (2566, หน้า 124) ได้สรุปไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กชกร เนียมท่าเสา และสมชาย เทพแสง (2566, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์

2. การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย

3. การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร

4. การสื่อสาร

5. การทำงานเป็นทีม

บุญรักษ์ ทานันโต และคณะ (2567, หน้า 897) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อิสมาแอล เจะเล็ง (2567, หน้า 1) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กุลธิดา ศรีโกเมนทร์ และคณะ (2568, หน้า 333) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำและการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง

3. การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

4. การมีวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมาย

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

6. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Claire Mason, and et al. (2014, อ้างถึงใน นภัทร ธัญญวณิชกุล และคณะ 2564, หน้า 236) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม

3. พัฒนาการสื่อสารในทุกทิศทางภายในกับภายนอกองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

แหล่งข้อมูล **องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21**	พนมาศ โสปุญ (2563)	ณัฐกร ณนค ณนค (2564)	ธนพัฒน์ ยยยยยยย (2565)	อนุ บ้านหลวง (2565)	ชชกร ณนรเกา สมชาย (2566)	ภูริส ภูมีประเทศ (2566)	ธิติพงษ์ ดอนมงคล (2567)	ณนศรนท คนรักใน (2567)	ณนศรนท เศรษฐ์ (2568)	Claire Mason, et al.	ความถี่	ร้อยละ
1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง / การจัดการเปลี่ยนแปลงการสร้างการส่งเสริมนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง									✓		1	10
2. มนุษยสัมพันธ / การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร / การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน				✓					✓		2	20
3. ด้านการพัฒนาทีมงานการทำงานเป็นทีม / การทำงานเป็นทีม / การสร้างความร่วมมือและทำงานเป็นทีม / ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ			✓		✓						2	20
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		7	70
5. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60
6. การกระตุ้นทางปัญญา	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓	✓			6	60
8. การจัดการเปลี่ยนแลง / การบริหารการเปลี่ยนแปลง / การจัดการเปลี่ยนสภาพ		✓									1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	นพมาศ โสบุญ (2563)	นภัทร และ คณะ (2564)	กิติพันธ์ บัวเขียว (2565)	อุษา บัวหลวง (2565)	กชกรและ สมชาย (2566)	ภูริส ภูมิประเทศ (2566)	อิสมาแอล เจะเล็ง (2567)	บุญรักษ์ และคณะ (2567)	กุลธิดา และคณะ (2568)	Claire Mason, et al.	ความถี่	ร้อยละ
9. การจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม / การออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม		✓								✓	2	20
10. การตัดสินใจ				✓							1	10
11. มีทักษะการสื่อสาร / การสื่อสาร / การนำการสื่อสาร / พัฒนาการสื่อสารในทุกทิศทางภายในกับภายนอกองค์กร				✓	✓				✓	✓	4	40
12. มีความกระตือรือร้น				✓							1	10
13. การวางแผนกลยุทธ์					✓						1	10
14. ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย / การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					✓				✓	✓	3	30
15. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้									✓		1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน และกำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	7	70.00
5. การสร้างแรงบันดาลใจ	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	6	60.00
6. การกระตุ้นทางปัญญา	3. การกระตุ้นทางปัญญา	6	60.00
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	6	60.00
11. มีทักษะการสื่อสาร / การสื่อสาร / การนำการสื่อสาร/พัฒนาการสื่อสารในทุกทิศทางภายในกับภายนอกองค์กร	5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4	40.00

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ดังนี้

ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 42) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง การมีวิสัยทัศน์มีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะมีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนาแบบประชาธิปไตย มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์พันธกิจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือ

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 5) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นในการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ การกำหนดแนวทางให้ผู้ตาม แสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปฏิบัติตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้งการรับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และการอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจนจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง

อภิสรา มุงมาตร (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารโดยครูพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารและต้องการเลียนแบบผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูและโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของครูทำให้ครูรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

พรพรรณี คำทอน (2565, หน้า 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรมมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ

Bass and Avolio (1993, pp. 120 – 121) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence) ผู้นำ แสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผนกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) รวมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

Julian Baling, Tom Weber and E. Kevin Kelloway (1966, อ้างถึงใน จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. 2564, หน้า 23) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือ และไว้วางใจ พยายามเลียนแบบการประพฤติ ปฏิบัติของผู้นำและเชื่อมั่นผู้นำว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นผู้มีคุณธรรมร่วมรับผิดชอบ ความเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และกลุ่มบารมีเป็นลักษณะพิเศษของบุคคล หรือเป็นการมีอำนาจในตัวผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง ศรัทธา พร้อมที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ

เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้ตาม และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าการที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถชี้นำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 44) กล่าวถึง ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมที่จะอุทิศตนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด น่ายกย่องเคารพนับถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมที่จะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพ นับถือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรม มีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดคุณภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์แน่วแน่จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้สรุปองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561, หน้า 98) อธิบายองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าประกอบด้วย

1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
3. การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ
4. การให้ความสำคัญกับค่านิยมและอุดมการณ์ร่วมขององค์กร

จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี (2564, หน้า 908) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย

1. การประพฤติตนให้ครูเชื่อมั่นและศรัทธา
2. การมุ่งมั่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
3. มีไหวพริบและฉลาด

นวรัตน์ ไวชมภู และคณะ (2566, หน้า 74) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบ
2. วิสัยทัศน์กว้างไกล
3. ประพฤติน่าเคารพนับถือ
4. มีจริยธรรม
5. มีความรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

Bass และ Riggio (2006, p. 6) อธิบายว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
2. การแสดงความมั่นใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ

4. การเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่ดี ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

Avolio (2011, p. 60) ระบุองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าประกอบด้วย

1. การเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การแสดงจุดยืนที่ชัดเจน

3. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมหลัก

4. การสร้างความรู้สึกถึงพันธกิจร่วมกันในหมู่ผู้ตาม

ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่นักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศมาทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

องค์ประกอบของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / แหล่งข้อมูล	รัตติกาณ์ จงวิศาล (2561)	ดารารัตน์ เสนาะ และสิทธิชัย สอนศรี (2564)	ทศวรรษ ทนทรัพย์ และคณะ (2566)	Bass และ Riggio (2006)	Avolio (2011)	ความถี่	ร้อยละ
1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓	✓	3	60
2. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	✓		✓	✓		3	60
3. การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ / ศรัทธา	✓	✓	✓	✓		4	80
4. การให้ความสำคัญกับค่านิยมและอุดมการณ์ร่วมขององค์กร	✓					1	20
5. การมุ่งมั่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม		✓				1	20
6. มีไหวพริบและฉลาด		✓	✓			2	40
7. มีความรับผิดชอบ			✓			1	20
8. การแสดงจุดยืนที่ชัดเจน					✓	1	20
9. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมหลัก					✓	1	20
10. การสร้างความรู้สึกถึงพันธกิจร่วมกันในหมู่ผู้ตาม					✓	1	20

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 10 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์

ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบของด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3) การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และศรัทธา และ 4) การมีไหวพริบและฉลาด

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้ตาม และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3) การสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และศรัทธาและ 4) การมีไหวพริบและฉลาด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้น จิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

นาตยา ทับยาง และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563, หน้า 59) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงภายในการให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตาม สัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้าง

และสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ผ่านทางการสื่อความหมายของงานอย่างชัดเจน และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถ ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน (Team Spirit) ให้มีความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองถึงภาพของอนาคตที่สวยงาม ผู้นำจะสร้างความคาดหวังโดยการสื่อสารอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามต้องการที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 54) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

Bass and Avolio (1994, p. 7) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้พูดตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจปลุกปลอบใจซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความ คิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 9 – 10) กำหนดว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ผู้นำจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน

การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดแจ้ง ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำนั้นจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อจะสื่อถึงวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นลิน ศรพรหม (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้ตามมีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้ตามทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างไรซึ่งพฤติกรรมการสร้างแรงดลใจ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม ดังนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2. การให้โอกาสผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงานซึ่งเป็นการเปิดโอกาส ให้ได้แสดงความสามารถความรับผิดชอบ การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

3. การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาของหน่วยงาน

4. การสร้างบรรยากาศติดต่อสื่อสารแบบเปิดเชื่อถือและวางใจซึ่งกันและกัน

5. การใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว

6. การสร้างความเชื่อมั่น ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ทำตามเพื่อให้ผู้ทำตามเกิดขวัญกำลังใจ พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. การสร้างความเชื่อมั่น ในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต้องมั่นใจว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละซึ่งเป็นการเชื่อมั่นในตนเองและการเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ทำให้ผู้ทำตามทุ่มเทความอย่างมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อความสำเร็จ

8. การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ผู้ซึ่งถูกคาดหวังจะทำได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวัง และผู้ที่ถูกคาดหวังจะทำได้ดี จะพยายามอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำนั้นถูกต้อง และพฤติกรรมที่ควรแสดง

9. พฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำที่ใช้ติดต่อกับผู้ตาม เช่น การยิ้มการพยักหน้าเป็นการยืนยันคำพูด

10. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกบการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสสั่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม

11. การใช้เวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ตามนอกเวลาตลอดจนการให้คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

12. การให้โอกาสผู้ตามได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เป็นการส่งเสริม ความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้ผู้ตามสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ธุมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญ คือ เป็นการที่ผู้นำแสดงออกในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตาม

ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก การความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

2.3 องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 253 – 255) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบัลดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. การกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม
2. มีวิสัยทัศน์ ที่น่าดึงดูดใจ
3. การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ความเชื่อมั่น และความตั้งใจ

นภัทร เสนพงศ์ และคณะ (2561, หน้า 152) สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

1. สร้างความเข้มแข็งและความเชื่อมั่น
2. สะสมประสบการณ์
3. แปลงแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติ
4. รักษาไว้ให้มั่นคง

ณัฐกานต์ ประจันบาน และปกรณ์ ประจันบาน (2564, หน้า 416) สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความเชื่อมั่น
2. การสร้างบรรยากาศ
3. การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ
4. การได้รับการเสริมแรงทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ และคณะ (2564, หน้า 204) สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ
2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. วัฒนธรรมองค์การ
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การนิเทศการศึกษา
6. การสร้างขวัญกำลังใจ
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนิดา พิมพ์จันทร์ และคณะ (2565, หน้า 197) สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

1. การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก
2. การปรับทัศนคติแง่บวก
3. การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน
4. การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
5. การบริหารความขัดแย้ง

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ / แหล่งข้อมูล	ธนยศ ศรีสุข (2559)	ศุภณัฐ ธนะ (2561)	ณัฐวรา นรเดชา (2564)	ณัฐพงษ์ ธีรัฐธรรโยธิน (2564)	ธนพัฒน์ ปานเพชร (2565)	ผู้ให้ข้อ	ร้อยละ
1. การกระตุ้นจิตวิญญาณให้เกิดแรงจูงใจ	✓		✓			2	40
2. มีวิสัยทัศน์ ที่น่าดึงดูดใจ	✓					1	20
3. การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓				✓	2	40
4. ความเชื่อมั่น และความตั้งใจ	✓					1	20
5. สร้างความเข้มแข็งและความเชื่อมั่น		✓				1	20
6. สะสมประสบการณ์		✓				1	20
7. แปลงแรงบันดาลใจสู่การปฏิบัติ		✓				1	20
8. รักษาไว้ให้มั่นคง		✓				1	20
9. การสร้างบรรยากาศ			✓	✓		2	40
10. การตระหนักถึงความสำคัญของงาน			✓	✓		2	40
11. การได้รับการเสริมแรงทางบวก			✓		✓	2	40
12. การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ				✓		1	20
13. วัฒนธรรมองค์การ				✓		1	20
14. การนิเทศการศึกษา				✓		1	20
15. การสร้างขวัญกำลังใจ				✓		1	20
16. การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					✓	1	20
17. การบริหารความขัดแย้ง					✓	1	20

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 17 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นจิตวิญญาณให้เกิดแรงจูงใจ 2) การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) การตระหนักถึงความสำคัญของงาน และ 5) การได้รับการเสริมแรงทางบวก

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจ ปลุกปลอบใจ ซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความ คิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) การกระตุ้นจิตวิญญาณให้เกิดแรงจูงใจ 2) การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) การตระหนักถึงความสำคัญของงาน และ 5) การได้รับการเสริมแรงทางบวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ดังนี้

สิทธิชัย อุสาพรม (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า หมายถึง การให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครูในกลุ่มสาระฯ การกระตุ้นครูในกลุ่มสาระฯ ให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนา

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึง

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำจะตั้งคำถามและข้อสมมติเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่และมีความสร้างสรรค์ ผู้นำจะสร้างกรอบของปัญหาและเสนอกระบวนการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ชักชวนให้ผู้ตามมีความคิดใหม่ ๆ และสร้างวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ทำให้ผู้ตามมีอิสระทางความคิดและจินตนาการ เน้นกระบวนการที่มุ่งในตัวปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่แตกต่างจากความคิดของผู้นำ

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

Yukl (2006, p. 215) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวิธีการเดิม ๆ ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญาจะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร

3.2 ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ดังนี้

ปกิตน์ สันตินิยม (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารองค์กร เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบอยู่ภายใต้บทบาทสำคัญ

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นปัญญามีความสำคัญคือเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ในการพยายามหาทางแก้ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ และมองหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

3.3 องค์ประกอบการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย สรุปองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 125 – 134) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2. การท้าทายความเชื่อและค่านิยมของผู้ตาม

3. การสนับสนุนให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4. การกระตุ้นให้ผู้ตามไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และมุ่งสู่การพัฒนา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 78 – 90) ได้สรุปองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. การกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและหาแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ

3. การสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ

4. การส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการตั้งคำถาม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 253 – 255) ได้สรุปองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดและการคิดอย่างเป็นระบบ

2. มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

3. การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

4. การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล

5. การสร้างความตระหนักในปัญหาและโอกาสในการพัฒนา

สิทธิชัย อุสาพรม (2562, หน้า 56 – 57) กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ว่าประกอบด้วย

1. การให้คำแนะนำแนวทางใหม่ ๆ

2. การเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วม

3. การกระตุ้นให้รู้สึกว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

4. การสนับสนุน มีการคิดแก้ปัญหา

5. การกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น

6. การกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. การส่งเสริมให้ระบุปัญหาด้วยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอง

8. การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี

9. การกระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์

10. การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

11. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

Kouzes และ Posner (2017, pp. 156 – 180) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ดังนี้

1. การให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจ

2. การสนับสนุนการทดลองและนวัตกรรม

3. การสร้างความท้าทายต่อกระบวนการทำงานแบบเดิม

4. การให้โอกาสในการเรียนรู้และเติบโต

5. การยอมรับความหลากหลายทางความคิด

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญาที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา

แหล่งข้อมูล / **องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา**	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	สิทธิชัย อุสาพรม (2562)	Kouzes และ Posner (2017)	ความถี่	ร้อยละ
1. การส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน		✓	✓	✓		3	60
2. การกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและหาแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ	✓	✓	✓	✓		4	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของการกระตุ้นทางปัญญา \ แหล่งข้อมูล	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	สิทธิชัย อุสาพรม (2562)	Kouzes และ Posner (2017)	ความถี่	ร้อยละ
3. การสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ	✓	✓	✓			3	60
4. การส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการตั้งคำถาม		✓				1	20
5. การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน			✓	✓		2	40
6. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม / การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี	✓			✓	✓	3	60
7. การท้าทายความเชื่อและค่านิยมของผู้ตาม	✓				✓	2	40
8. การกระตุ้นให้ผู้ตามไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และมุ่งสู่การพัฒนา	✓					1	20
9. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง				✓		1	20
10. การให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจ				✓	✓	2	40
11. การให้โอกาสในการเรียนรู้และเติบโต					✓	1	20
12. การยอมรับความหลากหลายทางความคิด					✓	1	20

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 12 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้มองปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากหลายแง่มุมและหาแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ 2) การส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) การสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ 4) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม/การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี 5) การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน 6) การท้าทายความเชื่อและค่านิยมของผู้ตามและ 7) การให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจ

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ และมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและหาแนวทางแก้ไขใหม่ ๆ 2) การส่งเสริมให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) การสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ 4) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม / การสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี 5) การให้กำลังใจผู้ร่วมงาน 6) การท้าทายความเชื่อและค่านิยมของผู้ตามและ 7) การให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ ดังนี้

เชษนีร์ แสวงสุข (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสนใจ ดูแลใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างใกล้ชิด โดยทำความเข้าใจ ส่งเสริมและการพัฒนาความต้องการความสนใจความสามารถของแต่ละบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งชี้แนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะ เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

นาตยา ทับยางและ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563, หน้า 55) กล่าวว่าความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความต้องการ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละบุคคล โดยผู้นำปฏิบัติตนให้เป็นผู้ดูแลหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามและผู้ร่วมงาน เพื่อทำให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น มีการพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้โดยให้การสนับสนุน และตอบสนองความต้องการของผู้ตามในแต่ละคนแตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้นำจะส่งเสริมการสื่อการแบบสองทางและใช้วิธีการจัดการแบบเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) ผู้นำจะ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ให้การใส่ใจในปัญหาของผู้ตาม มองผู้ตามเป็นทรัพยากรบุคคลมากกว่าที่จะมองว่าเป็นเพียงพนักงานหรือปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ผู้นำมีทักษะในการฟังที่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้ผู้ตาม ให้คำแนะนำและการสนับสนุน รวมทั้งประเมินความก้าวหน้าในงานของผู้ตามเพื่อการพัฒนาของผู้ตาม โดยไม่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าถูกตรวจสอบ

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญเสมอ มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และแสดงความยอมรับ ชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาโดย การกล่าวชมเชย

Bass and Avolio (1994, p. 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อ พูดตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ มองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการมอบหมายงานมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

4.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ ดังนี้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงด้วยการเอาใจใส่โดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสำคัญคือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

พนิดา สัตโยภาส และคณะ (2566, หน้า 171) ได้กล่าวถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำ

จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ย่อมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการตระหนักว่าทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรคือบุคลากร และความแตกต่างระหว่างบุคคลคือความหลากหลายที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร การเอาใจใส่และพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างและศักยภาพเฉพาะตัว จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในท่ามกลางความท้าทายของโลกปัจจุบัน

4.3 องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ได้มีนักวิชาการ นักวิจัย สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2552, หน้า 204 – 216) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

1. การแสดงความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจสภาพความเป็นอยู่
2. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
3. การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน
4. การพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนของแต่ละบุคคล
5. การเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 110 – 119) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

1. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ

4. การเป็นผู้สอนงานและให้คำแนะนำที่เหมาะสม

5. การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้พัฒนาตนเอง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2554, หน้า 138 – 150) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

2. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

3. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. การให้การสนับสนุนทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5. การยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายในองค์กร

Bass & Avolio (1994, pp. 14 – 22) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติต่อผู้ตามในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน

2. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม

3. การสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนและการเคารพซึ่งกันและกัน

4. การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล

5. การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ตาม

James M. Kouzes & Barry Z. Posner (2017, pp. 213 – 228) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

1. การรู้จักและเข้าใจความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

2. การแสดงความเห็นอกเห็นใจและความห่วงใย

3. การพัฒนาความสัมพันธ์ที่จริงใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. การยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์และเฉพาะเจาะจง

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล / แหล่งข้อมูล	ทองทิพภา กิริยะพันธุ์ (2552)	ลิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2554)	Bass & Avolio (1994)	James M. Kouzes & Barry Z. Posner (2017)	ความถี่	ร้อยละ
1. การแสดงความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจสภาพความเป็นอยู่	✓				✓	2	20
2. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓		✓	4	80
3. การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน	✓	✓	✓	✓		4	80
4. การพัฒนาจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนของแต่ละบุคคล	✓					1	20
5. การเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของความเป็นมนุษย์	✓					1	20
6. การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓	✓		✓	3	60
7. การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน / การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล		✓		✓		2	40
8. การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ		✓		✓		2	40
9. การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล			✓	✓		2	40
10. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์และเฉพาะเจาะจง					✓	1	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 10 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน 3) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน / การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5) การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ และ 6) การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ มองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ในการมอบหมายงานมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน 3) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน / การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5) การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ และ 6) การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 ความหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วิรัช ลภิรัตนกุล (2560, หน้า 78) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ กระบวนการในการส่งผ่านข้อมูลระหว่างบุคคลโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และได้รับการตอบสนองในทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งต้องอาศัยทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่มีประสิทธิภาพ

ชิตาภา สุขพลำ (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด หรือทัศนคติจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันโดยใช้ทรัพยากรในการสื่อสารอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2563, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพว่า หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิดและทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้รับสารสามารถตีความและเข้าใจสารได้ตรงตามเจตนาของผู้ส่งสาร

Robbins และ Judge (2019, p. 156) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพว่า เป็นกระบวนการที่ข้อมูลและความเข้าใจถูกถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งใจ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการจัดการกับอุปสรรคในการสื่อสารและการรับมือกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.2 ความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร

สมยศ นาวีการ (2561, หน้า 89) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบริหารงานสมัยใหม่ เพราะเป็นเครื่องมือในการประสานงาน การมอบหมายงาน การติดตามผล และการแก้ไขปัญหา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ปรมะ สตะเวทิน (2562, หน้า 67) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากช่วยให้การถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การสื่อสารคือเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับบริหารมีส่วนในการบริหาร ถ้าขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรได้

Darling, J. R., & Beebe, S. A. (2007, p. 79) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้ประกอบการใช้ในการบรรลุระดับความเป็นเลิศที่ต้องการในการพัฒนาองค์กรของตน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความเป็นเลิศขององค์กรผู้ประกอบการสะท้อนออกมาหลัก ๆ ในด้านการให้ความใส่ใจกับลูกค้า นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น และภาวะผู้นำในการบริหาร กุญแจสำคัญในการบรรลุระดับความเป็นเลิศที่ยอมรับได้ประกอบด้วยสี่กลยุทธ์หลักของภาวะผู้นำผู้ประกอบการได้แก่ การให้ความสนใจผ่านวิสัยทัศน์ การสร้างความหมายผ่านการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจผ่านการกำหนดตำแหน่ง และการสร้างความมั่นใจผ่านความเคารพ นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า หัวใจสำคัญของการบริหารงานผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จคือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำที่ต้องมีรากฐานจากการสื่อสารที่ยึดมั่นในคุณค่าหลักและความใส่ใจต่อผู้คน ซึ่งเป็นแกนหลักพื้นฐานและเป็นกรอบแนวคิดแบบโต้ตอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์เหล่านั้น

Sowanna (2002) กล่าวว่า กระบวนสื่อสาร ถือเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร แต่ถ้าไม่มีการเรียนรู้เข้าใจในความต้องการของตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะมีกระบวนการสื่อสารที่ดีและมีอุปกรณ์ช่วยในการสื่อสารที่ทันสมัยก็ไม่มีประโยชน์

Kibe, C. W. (2014, p. 8) กล่าวว่า กลยุทธ์การสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิภาพขององค์กร งานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการประเมินเชิงประจักษ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การสื่อสารสี่ประการที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ นโยบายเปิดประตู (Open Door Policy) ความพยายามเป็นกลุ่ม (Group Effort) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Channels of Communication)

Robbins และ Judge (2019, p. 325) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร 4 ประการ ได้แก่ การควบคุม การสร้างแรงจูงใจ การแสดงออกทางอารมณ์ และการให้ข้อมูล ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ

5.3 องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้สรุปองค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วิรัช ลภิรัตนกุล (2563, หน้า 123) ระบุองค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่าประกอบด้วย

1. การใช้ภาษาที่เหมาะสม
2. การรับฟังอย่างตั้งใจ
3. การสร้างความไว้วางใจ
4. การมีทักษะการสื่อสาร
5. การใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

ธนพิสิฐ์ จรัสแสงจิระโชติและ พรพิมล สงกระสัน (2566, หน้า 23) อธิบายว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งสาร
2. สาร
3. สื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ผู้รับสาร

พรพิมล เชื้อพนม และวิภาดา ประสารทรัพย์ (2566, หน้า 933) อธิบายว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ผู้ส่งสาร
2. สาร
3. สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร
4. ผู้รับสาร
5. สถานการณ์
6. ผลที่ต้องการ

พลภัทร บริรักษ์ธนกุล และคณะ (2568, หน้า 469) ได้สรุปองค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความชัดเจนของสาร
2. ช่องทางการสื่อสาร
3. การเปิดกว้างในการสื่อสาร
4. การตอบสนองและการมีส่วนร่วม
5. ภาวะผู้นำและการสื่อสาร

DeVito (2003, p. 8) ระบุว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 7+/–/88/ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเปิดกว้างในการสื่อสาร
2. ความเห็นอกเห็นใจ
3. การสนับสนุนทัศนคติเชิงบวก
4. ความเท่าเทียมกัน

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

แหล่งข้อมูล / **องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ**	วิรัช สภีรัตนกุล (2563)	ธนพิสิฐ จรัสแสงจิระโชติและ พรพิมล สงกระสัน (2566)	พรพิมล เชื้อพนม และวิภาดา ประสารทรัพย์ (2566)	พลภัทร บริรักษ์ธนกุล และคณะ (2568)	DeVito (2019)	ความถี่	ร้อยละ
1. การใช้ภาษาที่เหมาะสม	✓					1	20
2. การรับฟังอย่างตั้งใจ	✓					1	20
3. การสร้างความไว้วางใจ	✓					1	20
4. การมีทักษะการสื่อสาร	✓					1	20
5. การใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	✓					1	20
6. ผู้ส่งสาร		✓	✓			2	40
7. สาร / ความชัดเจนของสาร		✓	✓	✓		3	60
8. สื่อ		✓	✓			2	40
9. ผู้รับสาร		✓	✓			2	40
10. สถานการณ์			✓			1	20
11. ผลที่ต้องการ			✓			1	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ \ แหล่งข้อมูล	วิรัช ลภิรัตนกุล (2563)	ธนพิสิฐ จรัสแสงจิระโชติและ พรพิมล สงกระสัน (2566)	พรพิมล เชื้อพนม และวิภาดา ประสารทรัพย์ (2566)	พลภัทร บริรักษ์ธนกุล และคณะ (2568)	DeVito (2019)	ความถี่	ร้อยละ
12. การตอบสนองและการมีส่วนร่วม				✓		1	20
13. การเปิดกว้างในการสื่อสาร				✓	✓	2	40
14. ภาวะผู้นำและการสื่อสาร				✓		1	20
15. ความเห็นอกเห็นใจ					✓	1	20
16. การสนับสนุนทัศนคติเชิงบวก					✓	1	20
17. ความเท่าเทียมกัน					✓	1	20

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 17 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สาร / ความชัดเจนของสาร 2) ผู้ส่งสาร 3) สื่อ 4) ผู้รับสาร และ 5) การเปิดกว้างในการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สาร / ความชัดเจนของสาร 2) ผู้ส่งสาร 3) สื่อ 4) ผู้รับสาร และ 5) การเปิดกว้างในการสื่อสาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ ดังนี้

อรสา เพชรนุย (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้า หรือแรงกระตุน ผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ ใชความรูความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรูสึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการกระทำสิ่งนั้น ๆ สงผลให้เกิดเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจเมื่อประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 21) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งที่กระตุน พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือโน้มน้าวใหแสดงพฤติกรรมเชิงบวก มีความมุ่งมั่นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อใหองคกรบรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เกิดจากบุคคลมีความตองการ โดยการตอบสนองความต้องการได้นั้นเกิดจากการแรงขับเคลื่อน แรงผลักดันที่จะสงผล ตอพฤติกรรมใหกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองนั้นตองการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มนัสนันท มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรง กระตุนที่ผลักดันให้บุคลากรในองคการแสดงพฤติกรรม ซึ่งตอบสนองตอวัตถุประสงคหรือเป้าหมายที่ตองการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

นวพัชญ ฉิดจันทร (2564, หน้า 14) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุนให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำหรือดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ ใชความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององคกรบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย

Davis (1981, p. 83, อ้างถึงใน ธราวรรณ พลหาญ, 2543, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

Hodgett (1999, p. 36, อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นเร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนจะยังส่งผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังมีการเร่งเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บงการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้นด้วยวิธีเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคลและด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

Kinick and Williams (2008, อ้างถึงใน โศภชา อรัญวัฒน์, 2552, หน้า 197) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักตันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมตังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ

Stephen (2003, อางถึงใน วิรัช สงวนวงศวาน, 2555, หน้า 209 – 210) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยามยามของบุคคลที่ได้รับการกระตุน ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่จนกระทั่ง งานขององคกรบรรลุเป้าหมาย โดยใชการกระตุนหรือการเติมพลังด้วยวิธีการต่าง ๆ เพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อน เพื่อให้พนักงานใชความพยายามทำงานหนักขึ้น แต่การกระตุนให้ทำงานหนักขึ้นอาจไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายาม

นั้นกระทำไปในทิศทางที่ประโยชนแกองคการอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความไม่ย่อท้อจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความตั้งใจ มุ่งมั่น และพยายามในการปฏิบัติงานและการสอนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรักในวิชาชีพ หรือปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับจากสังคม และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

การจูงใจหรือแรงจูงใจมีอิทธิพลตอความสำเร็จของงาน แรงขับเคลื่อนจะเป็นพลังสำคัญตอ พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ หากบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยอมทำให้เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความเพียรพยายามในการทำงานอยู่เสมอ สงผลให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อให้องคการประสบความสำเร็จ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้หลายทรรศนะดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 64) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยัน มีความเบื่องานและรักงาน แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

สุพาณี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะ แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจที่จะทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนาองค์การตลอดจนยังคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 217) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

Atkinson (1966, อ้างถึงใน ทิตติยา สมสิบ, 2553, หน้า 43) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมิน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำเสร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทายหรือผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะเดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำได้ไม่สำเร็จ และได้กล่าววา ความสำคัญของแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรูวาการกระทำของตนจะตองได้รับการประเมิน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินจะกอใหเกิดความพอใจเมื่อทำเสร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถาหากความสำเร็จในงานที่ยากและทาทายหรือผลการกระทำที่เกิดจากการใชทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญใน ขณะเดียวกันจะเกิดความไม่พอใจ เมื่อกระทำได้ไม่สำเร็จ

Cribbin (1981, อ้างถึงใน วินัย ขอนทอง, 2556, หน้า 10) ได้กล่าวว่า คนเมื่อเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงานหรือคนที่ได้รับตำแหน่งใหม่มักมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดี แต่หากมีสิ่งใดก็ตามมาทำให้ความตั้งใจจริงนั้นลดต่ำลง สภาพอันเนื่องมาจากความไม่สมดุลทางจิตใจจะปรากฏขึ้นทันที คุณภาพของงานลด ผู้ปฏิบัติขาดความรับผิดชอบโดยทำงานเพื่อให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น สภาพต่ำลงไม่สมดุลทางจิตใจเป็นความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเป็นไปจนถึงขั้นร้ายแรงโดยไม่สามารถสังเกตได้ การจูงใจจึงเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับสิ่งตอบ แทนทางใจ (Psychic income) จากผลงานของตนที่เพิ่มมากขึ้นด้วยการจูงใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ ความอุตสาหะพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ หากการจูงใจลดลง ความอุตสาหะในการทำงานจะลดต่ำลงด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การจูงใจคนเป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่ละคนมีชีวิต จิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความเบื่องานและรักงาน แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ซึ่งแรงจูงใจจะกำหนดแนวทางของพฤติกรรมชี้ว่าควรเป็นในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

3. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ได้มีนักวิชาการสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ ดังนี้

ตติย์พร เขตรักษา (2566, หน้า 56) ได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
2. ความต้องการการยอมรับและยกย่อง
3. ความต้องการอำนาจ
4. ความต้องการการเจริญเติบโต

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566, หน้า 8) ได้สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567, หน้า 55) ได้สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในงาน

พรภวิษย์ บาทขุนทด (2567, หน้า 5) ได้สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความก้าวหน้า
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. เงินเดือน
4. ลักษณะของงาน
5. การปกครองบังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. สภาพการทำงาน

สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 58) ได้สรุป องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Herzberg and et al. (1959, pp. 113 – 115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
   1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
   1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
   1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
   1.4 ด้านความรับผิดชอบ
   1.5 ด้านความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่
   2.1 ด้านนโยบาย และการบริหาร
   2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
   2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
   2.4 ด้านสภาพการทำงาน
   2.5 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Wiler (1967, pp. 239 – 231) ได้กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานบุคลากร ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. ความพึงพอใจใน สภาพงานที่ดี
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การได้รับความยุติธรรม

5. ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการงาน

6. ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ

7. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย

8. การยอมรับความสามารถของตนเอง

Bentley and Rempel (1970, p. 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน และกล่าวว่าขวัญเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

2. ความพอใจในหน้าที่การงาน

3. สัมพันธภาพระหว่างครู

4. เงินเดือน

5. ปริมาณ การสอน

6. หลักสูตร

7. สถานภาพครู

8. ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา

9. อาคาร สถานที่และการบริการ

10. ภาวะกดดันทางสังคม

Gilmer (1970, p. 255, อ้างถึงใน อรอนงค์ ส่งสุพร 2559, หน้า 70) ได้ให้องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. หน่วยงานและการจัดการ

4. ลักษณะงานที่ทำ

5. การนิเทศงาน

6. ลักษณะทางสังคม

7. การติดต่อสื่อสาร

8. สภาพการทำงาน

9. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Gibson and et al. (2006, pp. 135 – 136) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ผลจากการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติ ไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎี ความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ ซีอาร์ จี” ดังนี้

1. ความต้องการดำรงอยู่
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

แหล่งข้อมูล / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ตติ๋ยพร เขตรักษา (2566)	ปรียากรณ์ ชื่นสมบัติพันธ์ (2566)	ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567)	พรกวิษย์ บาทขุนทด (2567)	สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567)	Herzberg and et al (1959)	Wiles (1967)	Bentley and Kempel (1970)	Gilmer (1970)	Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
2. การยอมรับและยกย่อง	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6	60
3. อำนาจ	✓										1	10
4. การเจริญเติบโต	✓										1	10
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	70
7. ความรับผิดชอบ			✓		✓	✓					3	30
8. เงินเดือนและค่าตอบแทน				✓		✓		✓			3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ตติยพร เขตรักษา (2566)	ปรียากรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566)	ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567)	พรกวิษย์ บาทขุนทด (2567)	สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567)	Herzberg and et al (1959)	Wiles (1967)	Bentley and Kempel (1970)	Gilmer (1970)	Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
9. การปกครองบังคับบัญชา				✓		✓					2	20
10. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น						✓		✓		✓	3	30
11. สภาพการทำงาน				✓		✓	✓				3	30
12. นโยบายและการบริหาร						✓			✓		2	20
13. ความมั่นคงปลอดภัย							✓		✓		2	20
14. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ							✓				1	10
15. การได้รับความยุติธรรม							✓				1	10
16. ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ							✓				1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ตติยพร เขตรักษา (2566)	ปรียากรณ์ ชื่นสนธิพันธ์ (2566)	ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2567)	พรกวิษย บากขุนทด (2567)	สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567)	Herzberg and et al (1959)	Wiles (1967)	Bentley and Kempel (1970)	Gilmer (1970)	Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
17. การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย							✓				1	10
18. ความพอใจในหน้าที่การงาน							✓				1	10
19. ชุมชนการสนับสนุนการสอน							✓				1	10
20. ภาวะกดดันทางสังคม							✓				1	10
21. การนิเทศงาน									✓		1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ความความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 4) การยอมรับและยกย่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จของงาน

1.1 ความหมายของความสำเร็จของงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสำเร็จของงานไว้ดังนี้

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 27) ได้ให้ความหมายความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค ทำให้เกิดความรูสึกภาคภูมิใจในผลงาน โดยการปฏิบัติงานที่สำเร็จนั้นต้องได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนแตกต่างกัน

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563, หน้า 25) ได้ให้ความหมายความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงคขององคกร สามารถแกปญหาในการทำงานให้ผ่านไปจนสู่ความประสบผลสำเร็จในงาน

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

มนัสนันท มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 4) ได้ให้ความหมายความสำเร็จของงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ตองการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

กิตติ จิตตรัตน (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน ความตองการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่พัฒนางานให้ถึงขีดสุดของศักยภาพ ความภาคภูมิใจกับตำแหนงหนาที่ที่ได้รับคำยกยองชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหนาที่การทำงานของครู

กาญจนา พรัดขำ (2565, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค อีกทั้งยังสามารถให คำชี้แจงที่ถูกตองและแกไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงาน จึงเกิดความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น และรูสึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน รวมทั้งเมื่องานประสบผลสำเร็จทำให้ครูเกิดความรูสึกพึงพอใจและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในครั้งตอไปให้ดียิ่งขึ้น

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำหรือปฏิบัติหนาที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการแกปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ตรงตามที่หน่วยงานหรือ องคกรได้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงคไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร อย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ

1.2 ความสำคัญของความสำเร็จของงาน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการสำเร็จของงานไว้ดังนี้

สิริกร กุมภักดี (2560, หน้า 24) กล่าวถึงความสำคัญของความต้องการความสำเร็จไว้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือจะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการงานเพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

ดำรงค์ วัฒนา (2563, หน้า 143) อธิบายว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุพาณี สังข์ทอง (2564, หน้า 101) เน้นย้ำว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยในระดับบุคคล ความสำเร็จของงานจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่วนในระดับองค์กร ความสำเร็จของงานจะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและนวัตกรรม

Senge (1994, p. 218) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การแบ่งปันความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม โดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพึงพอใจ แรงจูงใจ การพัฒนานวัตกรรม และความยั่งยืนขององค์กร อีกทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาให้องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 42 – 45) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จของงานว่าต้องประกอบด้วย

1. ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร
2. ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน
3. ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย
4. การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2556, หน้า 92 – 98) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. การมองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤต
3. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ
4. การบริหารความเสี่ยงและความไม่แน่นอน
5. การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557, หน้า 42 – 45) ได้สรุปองค์ประกอบของความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นพยายามอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ
3. การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดี
4. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ไพฑูรย์ โพธิสาร และคณะ (2565, หน้า 253) ได้สรุปองค์ประกอบของความสำเร็จของงานไว้ดังนี้

1. การเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. ตระหนักถึงความสำเร็จ
3. มุ่งผลสัมฤทธิ์
4. มุ่งสนองนโยบายองค์กร

McClelland (1973, pp. 7 – 11) เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานโดยเน้นที่สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับงานที่ทำ
2. ทักษะ (Skills) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
3. ทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานและองค์กร
4. แรงจูงใจ (Motives) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน
5. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของความสำเร็จของงาน ที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ ดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน

แหล่งข้อมูล / **องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน**	ธงชัย สันติวงษ์ (2550)	ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2556)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557)	ไพฑูรย์ และคณะ(2565)	McClelland (1973)	ความถี่	ร้อยละ
1. ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร	✓			✓	✓	3	60
2. ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน	✓		✓	✓		3	60
3. ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย	✓			✓	✓	3	60
4. การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		✓	3	60
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓		✓		✓	3	60
6. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ		✓			✓	2	40
7. การบริหารความเสี่ยงและความไม่แน่นอน		✓				1	20
8. การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน		✓				1	20
9. การมองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤต		✓				1	20
10. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง		✓	✓			2	40

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความสำเร็จของงาน จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 10 องค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบของการศึกษาในครั้งนี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัย

กำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย 4) การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงานผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร 2) ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย 4) การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ดังนี้

เชษินีร แสวงสุข (2560, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู ความสามารถและทาทายในการปฏิบัติ การได้มีโอกาสทำงานอย่างต่อเนื่องและได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานตาม ความสามารถและเหมาะสมกับความรูของตน

วีรศักดิ์ ปกปอง (2560, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรูความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู ความสามารถทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง ตั้งใจและสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จีรภัทร คงยะมาศ (2561, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรูสึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีตองานที่ปฏิบัติตามหนาที่มีความน่าสนใจและทาทายความสามารถที่ตองใชความคิดประดิษฐ์คิดคนหาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เป็นงานที่ตรงกับ ความรูความสามารถ ความถนัด ทำให้ผู้ปฏิบัติรูสึกอิสระในการทำงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนด โดยตองอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทาทายใหลงมือปฏิบัติงานและมีการกำหนดหนาที่ความรับผิดชอบไวอย่างชัดเจน

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานมีความน่าสนใจ ทาทายความสามารถ ตองอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสงเสริมหรือกระตุน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรูสิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

มนัสนันท มีทรัพย์ทอง (2563, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หนาที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปจจุบัน

กนกวรรณ สมวงศ (2564, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถน่าสนใจหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีขอบข่ายงานที่ชัดเจน ผู้บริหารได้เปิดโกาสใหครูใชความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่และเป็นงานที่เปิดโอกาส ให้สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

กิตติ จิตตรัตน (2564, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ครูรู้สึกวางานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง พอใจในภาระหนาที่ที่ได้รับ มีโอกาสได้ทำงานที่ทาทายความรู มีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะของงานที่ตรงกับความถนัด มีความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหนาที่ที่ได้รับมอบหมายของครู

วุฒินันท โพหะดา (2564, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่จำแนกงานที่ทำออกไปตามเนื้องาน

และหนาที่ต่าง ๆ เพื่อใหตรงกับความรู ความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้น ๆ มีการวางแผนในการทำงานและมีส่วนร่วม มีความคิด สร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อใหงานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงคที่วางไว

กาญจนา พรัดขำ (2565, หน้า 74) ได้ให้ความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำใหครู รูสึกท้าทายความสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระตุนใหมีความตื่นตัวและทำงานได้ อย่าวอิสระ ตรงกับความรู ความสามารถ มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมแกปญหาและการตัดสินใจ ทำใหเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ให้ได้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยสรุปได้วา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนการได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย นาสนใจ สอดคลองกับ ความถนัดความสามารถของตนเอง มีสวนร่วมในการวางแผน ได้ร่วมคิดร่วมแกปญหา และการตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

2.2 ความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ดังนี้

ทิพมาศ แก้วซิม (2542, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

ทิพย์สุคนธ์ หรี่จินดา (2552, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การมีอิสระในการกำหนดแนวทาง หรือขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ท้าทายความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และเป็นงานที่ตนสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.3 องค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ได้มีนักวิชาการให้องค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ดังนี้

อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 59) การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่
4. เจตคติต่องาน
5. ความอิสระในการทำงาน

อาภานันท์ ดุลยธรรมภักดี (2560, หน้า 4) ได้สรุปลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ฐิสันต์ จินดาสุภัคพันธ์ (2563, หน้า 156) ได้แบ่งลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเข้าใจการทำงาน
2. ความอิสระในการทำงาน
3. ความหลากหลายในการทำงาน
4. ความท้าทายในการทำงาน
5. งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่

กชมน ชูเทพ และคณะ (2564, หน้า 27) ได้แบ่งลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ธรรมชาติของงาน
2. ภาระงาน
3. โอกาสก้าวหน้า
4. ความมั่นคงในงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Hackman and Oldham (1980, pp. 76 – 82) ได้แบ่งลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ
3. ความสำคัญของงาน
4. ความเป็นอิสระ
5. ผลสะท้อนกลับของงาน

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แหล่งข้อมูล / **องค์ประกอบของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**	อภิชาติ ครองยศ (2560)	อาภานันท์ ดุลยธรรมภักดี (2560)	ฐิสันต์ จินดาสุภัคพันธ (2563)	กชมน และคณะ(2564)	Hackman and Oldham (1980)	ความถี่	ร้อยละ
1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓		✓		3	60
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน	✓					1	20
3. ฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่	✓			✓		2	40
4. เจตคติต่องาน	✓					1	20
5. ความอิสระในการทำงาน	✓		✓		✓	3	60
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน		✓	✓	✓		3	60
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	✓		✓	3	60
8. ความเข้าใจการทำงาน			✓			1	20
9. ความหลากหลายในการทำงาน			✓		✓	2	40
10. ความท้าทายในการทำงาน			✓			1	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ / แหล่งข้อมูล	อภิชาติ ครองยศ (2560)	อาภาพันท์ ดุลยธรรมกิตติ (2560)	สุสันต์ จินดาสุภัคพันธ (2563)	กชมน และคณะ(2564)	Hackman and Oldham (1980)	ความถี่	ร้อยละ
11. ความสำคัญของงาน				✓	✓	2	40
12. ผลสะท้อนกลับของงาน					✓	1	20

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 12 องค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบของการศึกษาในครั้งนี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบของความสำเร็จของงาน จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความอิสระในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ 6) ความหลากหลายในการทำงาน และ 7) ความสำคัญของงาน

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูผู้สอนการได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย นาสนใจ สอดคลองกับความถนัดความสามารถของตนเอง มีสวนร่วมในการวางแผน ได้ร่วมคิด ร่วมแกปญหาและการตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความอิสระในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ 6) ความหลากหลายในการทำงาน และ 7) ความสำคัญของงาน

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.1 ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังนี้

จีรภัทร คงยะมาศ (2561, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน การศึกษาตอ อบรม และสัมมนา

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหนงที่สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหนงที่สูงขึ้น การได้พัฒนาความรู ความสามารถ การขึ้นเงินเดือน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตอผู้บริหาร

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาตามที่ตนเองตองการมีความก้าวหน้าในตำแหนงที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู ฝกการอบรมพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ สมวงศ (2564, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหนงหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจและมีความโปรงใส ซึ่งได้รับการสงเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อใชความรูความสามารถนั้นสงเสริมความก้าวหนาในตำแหนงการงาน

กิตติ จิตตรัตน (2564, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรูความสามารถ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น สงผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหนาที่การงานและเกียรติภูมิของตนเอง

วุฒินันท โพหะดา (2564, หน้า 78) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในหนาที่การ

ปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหนง ได้รับความเป็นธรรม หรือพัฒนาตนเองใหมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติม รวมทั้งได้รับค่าตอบแทน และโอกาสได้รับความรูความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน

กาญจนา พรัดขำ (2565, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ครูได้รับโอกาสให้เกิดความก้าวหนาในงานที่ทำ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหนงให้สูงขึ้น รวมถึง การมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาตอ การเขารับการฝกอบรม ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น อันจะสงผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองคกรมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบของครูผู้สอน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การ งานที่ปฏิบัติ ได้รับการสงเสริมพัฒนาความรูความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง ทั้งยัง ได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเหมาะสม และได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหนง

3.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2560, หน้า 124) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2563, หน้า 87) อธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่

สุดา สุวรรณาภิรมย์ (2564, หน้า 76) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญต่อการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพแม้ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำ

Mathis และ Jackson (2003, p. 268) เน้นย้ำว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร โดยการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรได้อย่างเต็มที่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเป็นธรรมในองค์กร การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาสมรรถนะขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความยุติธรรมและความโปร่งใสในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.3 องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ได้มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, อ้างถึงใน วรางคนา ชูเชิดรัตนา, 2557, หน้า 23) กล่าวว่า ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคลจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง
2. การบริหารผลงาน
3. การกำหนดเป้าหมาย
4. การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ

นลินี พานสายตาและประวีณา คาไซ (2560, หน้า 209) ได้สรุปองค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง หน้าที่
2. ความก้าวหน้าด้านขอบเขตความรับผิดชอบ
3. ความก้าวหน้าด้านค่าตอบแทน

สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา (2562, หน้า 72) ได้สรุปองค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. ด้านการเลื่อนยศและตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ด้านการพัฒนาตนเอง

3. ด้านความสำเร็จและอำนาจหน้าที่

4. ด้านสวัสดิการ

พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์ (2565, หน้า 151) ได้สรุปองค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน

2. การเลื่อนตำแหน่ง / เลื่อนขั้น

3. การโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน

4. การยกย่องเชิดชูเกียรติ

Robbin & Judge (2019, p.1 66) องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่

1. ความรู้ความสามารถ

2. ทักษะการสื่อสาร

3. ความเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ธงชัย สันติวงษ์ (2546)	ปฐมา แสงประจักษ์ (2560)	สุรางค์ พิมพ์นิ่มตระกูล (2562)	พรชนก ศิริฤกษ์พงษ์ (2565)	Robbin & Judge, (2019)	ความถี่	ร้อยละ
1. การพัฒนาตนเอง	✓		✓			2	40
2. การบริหารผลงาน	✓					1	20
3. การกำหนดเป้าหมาย	✓					1	20
4. การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ	✓	✓	✓			3	60
5. ความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง หน้าที่		✓	✓	✓		3	60
6. ความก้าวหน้าด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการ		✓	✓	✓		3	60
7. การยกย่องเชิดชูเกียรติ				✓		1	20
8. การโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน				✓		1	20
9. ความรู้ความสามารถ					✓	1	20
10. ทักษะการสื่อสาร					✓	1	20
11. ความเป็นผู้นำ					✓	1	20

จากตาราง 11 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 11 องค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบของการศึกษาในครั้งนี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ 2) ความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง หน้าที่ 3) ความก้าวหน้าด้านค่าตอบแทน และ 4) การพัฒนาตนเอง

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบของครูผู้สอน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การงานที่ปฏิบัติ ได้รับการสงเสริมพัฒนาความรูความสามารถเพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง ทั้งยังได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเหมาะสมและได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหนง ซึ่งประกอบด้วย 1) การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ 2) ความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง หน้าที่ 3) ความก้าวหน้าด้านค่าตอบแทน และ 4) การพัฒนาตนเอง

4. การยอมรับและยกย่อง

4.1 ความหมายของการยอมรับและยกย่อง

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการยอมรับและยกย่องไว้ดังนี้

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี ในความรูความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององคกร ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในองคกร

กิตติ จิตตรัตน (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การได้รับความยอมรับและการยกย่อง หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับยกยองชมเชย ได้รับการยอมรับความรูความสามารถในการทำงาน สงผลใหมีผลงานที่เกิดการยอมรับจากเพื่อน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

กนกวรรณ สมวงศ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความรูความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนการได้รับการไว้วางใจใหปฏิบัติงานที่สำคัญ อีกทั้งได้รับการยกยองชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นด้วย

วุฒินันท โพหะดา (2564, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การได้รับความยอมรับและนับถือ คือ การที่บุคคลได้รับความไววางใจ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ การยกยองชมเชย การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ และได้รับการสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค ซึ่งเป็นกำลังใจให้บุคคลทำงาน ด้วยความพยายามและอย่างเต็มใจ

กาญจนา พรัดขำ (2565, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การได้รับความยอมรับและยกย่อง หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือครูในโรงเรียนเดียวกันและบุคคลอื่น ๆ ในรูปของการยกยองชมเชย แสดงความยินดี การได้รับความไววางใจ ความเชื่อถือ และการให้กำลังใจ ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง ผลงานได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

ผู้วิจัยสรุปได้วา การยอมรับและยกย่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การได้รับการยกยองชมเชยในความรู้ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง การได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น การได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี

4.2 ความสำคัญของการยอมรับและยกย่อง

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการยอมรับและยกย่องไว้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2563, หน้า 97) เน้นย้ำว่า การยอมรับและยกย่องมีความสำคัญต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่

อรุณ รักธรรม (2564, หน้า 76) กล่าวว่า การยอมรับและยกย่องมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา เนื่องจากเป็นการสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ซึ่งช่วยให้บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด

Herzberg et al. (1959, pp. 45 – 48) การให้การยอมรับและการยกย่องการยอมรับและการยกย่องเจ้าหน้าที่เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้การได้รับการยอมรับจากผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าความพยายามของพวกเขามีคุณค่า และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง

Kouzes และ Posner (2012, pp. 19 – 20) อธิบายว่า การยอมรับและยกย่องเป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยการให้การยอมรับและยกย่องอย่างจริงใจและสม่ำเสมอจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจและความผูกพันของทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับและยกย่องมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างประสิทธิผลของผู้นำ พัฒนาแรงจูงใจภายในและสร้างความหมายในงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

4.3 องค์ประกอบของการยอมรับและยกย่อง

ได้มีนักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่องไว้ดังนี้

พิศมัย สารการ และคณะ (2559, หน้า 77) ได้สรุปองค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง ดังนี้

1. ความสำเร็จในผลงาน
2. การยกย่องชมเชย
3. ด้านความไว้วางใจ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 125 – 130) อธิบายว่าการยอมรับและการยกย่อง ประกอบด้วย

1. การรับรู้คุณค่าและความสามารถของบุคคล
2. การแสดงออกถึงความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา (2560, หน้า 197) ได้เสนอองค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง ประกอบด้วย

1. การยกย่องชมเชย
2. ความภาคภูมิใจในอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. การได้รับการยอมรับ

4. การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61 – 62) องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง สรุปได้ ดังนี้

1. การยอมรับในความอาวุโส

2. ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน

3. บุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือ

4. การยกย่องให้เกียรติในอาชีพ

5. การมองเห็นและศรัทธาในวิชาชีพ

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 115) องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง สรุปได้ ดังนี้

1. การให้เกียรติในอาวุโส

2. การร่วมมือในการทำงานอย่างสามัคคี

3. การได้รับการยกย่อง ยอมรับ ศรัทธาจากงานที่ปฏิบัติ

4. การเป็นบุคคลสำคัญ

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่องที่นักวิชาการและนักวิจัยเสนอมาสร้างตารางสังเคราะห์ดังตาราง 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง	พิสุทธิ์ สารการ และคณะ (2559)	รัฐธิรัฐ์ ชูเดช (2559)	ธรรรัตน์ พรรณปัญญา (2560)	ทักษิณา นฤมล (2564)	ณรงค์ ณรงค์ (2566)	รวม	ร้อยละ
1. ความสำเร็จในผลงาน	✓					1	20
2. การยกย่องชมเชย	✓		✓		✓	3	60
3. ความไว้วางใจ	✓					1	20
4. การรับรู้คุณค่าและความสามารถของบุคคล		✓				1	20
5. การแสดงออกถึงความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคล		✓				1	20
6. การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น		✓				1	20
7. ความภาคภูมิใจในอาชีพ			✓			1	20
8. การได้รับการยอมรับ			✓	✓	✓	3	60
9. การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ			✓	✓		2	40
10. ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน				✓	✓	2	40
11. การมองเห็นและศรัทธาในวิชาชีพ				✓	✓	2	40
12. การเป็นบุคคลสำคัญ					✓	1	20

จากตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่องจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ทำให้ได้องค์ประกอบของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการยอมรับและการยกย่อง จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน จาก 12 องค์ประกอบ

ทำให้ได้องค์ประกอบของการศึกษาในครั้งนี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบของการยอมรับและการยกย่อง จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยกย่องชมเชย 2) การได้รับการยอมรับ 3) การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ 4) ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน และ 5) การมองเห็นและศรัทธาในวิชาชีพ

จากความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการยอมรับและการยกย่อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับและการยกย่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การได้รับการยกยองชมเชยในความรูความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง การได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น การได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานนั้น บรรลุผลสำเร็จได้ดี ซึ่งประกอบด้วย 1) การยกย่องชมเชย 2) การได้รับการยอมรับ 3) การมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ 4) ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน และ 5) การมองเห็นและศรัทธาในวิชาชีพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประวัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงาน ทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้

1.1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

1.2 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่ง ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล บนวิถีความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

จัดการศึกษาได้มาตรฐานสากล หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและสามารถ แข่งขันได้ในระดับสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21

บนวิถีความเป็นไทย หมายถึง การปลูกผังให้ผู้เรียนรักษา สืบทอดวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้อยู่อย่างมั่นคง สร้างค่านิยม จิตสำนึกให้ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาไทย นำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองดี ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมจาก แนวทางการดำเนินงานโครงการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริการจัดการทรัพยากรโดยคำนึงถึงต้นทุนและ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน และเพิ่มพูน โอกาสสำหรับคนรุ่นหลัง

3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัย พิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

3.6 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

4. เป้าประสงค์

4.1 ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4.2 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4.3 ผู้เรียนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะด้านภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้าน ปัญญาประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

5. จุดเน้น

5.1 อาหารกลางวันดี

5.2 ความปลอดภัยดี

5.3 สภาพแวดล้อมดี

5.4 ความรู้ดี

5.5 ทักษะชีวิตและอาชีพดี

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

7. สถิติ ข้อมูลทางการศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O – NET ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลเปรียบเทียบผลการทดสอบ O – NET ปีการศึกษา 2565 กับปีการศึกษา 2566 โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (1.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทยเพิ่มขึ้น (2.74) วิชาภาษาอังกฤษลดลง (–0.18) วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น (1.86) และวิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น (2.20)

2. การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O – NET ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลเปรียบเทียบผลการทดสอบ O – NET ปีการศึกษา 2565 กับปีการศึกษา 2566 โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยลดลง (–0.31)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทยลดลง (–0.68) วิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น (0.72) วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น (1.47) และวิชาวิทยาศาสตร์ลดลง (–2.75)

3. การประเมินคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2566 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพผู้เรียน NT ปีการศึกษา 2566 โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน NT ระหว่างปีการศึกษา 2565 กับปีการศึกษา 2566 พบว่า ในปีการศึกษา 2566 ภาพรวมทั้ง 2 ด้าน มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น (4.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น (5.5) ส่วนความสามารถด้านคณิตศาสตร์มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น (4.14)

4. การประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT ปีการศึกษา 2566 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในการดำเนินงานการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน RT ปีการศึกษา 2566 โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทุกคน ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผลเปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน RT ระหว่างปีการศึกษา 2565 กับปีการศึกษา 2566 พบว่า ปีการศึกษา 2566 มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (1.59) ด้านการอ่านออกเสียงมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (1.47) และด้านการอ่านรู้เรื่องมีคะแนนเฉลี่ยลดลง (–0.22)

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัย และประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม และเสมอภาค

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

นพมาศ โสบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ นักคิดวิเคราะห์ นักการสื่อสาร มีความรู้กฎหมายและยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีสร้างพลังเชิงบวก สุขภาพที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควร ใส่ใจดูแล และทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้กระบวนการวิจัยมาพัฒนางาน และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่อดทน เสียสละ ความพอเพียง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน มีความรอบรู้และมีทักษะในการทำงานในทุกด้าน

พรพรรณี คำทอน (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ทักษะในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ

สื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ทักษะการสื่อสาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุษา บัวหลวง (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ และวิเชียร (2566, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากทัศนคติและมุมมองจากผู้บริหารและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยและองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งนั้นได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ซึ่งแสดงออกถึงการบริหารจัดการ การบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 201 – 210) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตาม จังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาด โรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒินันท์ โพหะดา (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504

สุดารัตน์ ทุมมาโต (2565, บทคัดย่อ) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสนใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการ ด้านเป้าหมาย และด้านการเสริมแรง ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็น .704 และด้านเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 49.5

สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.566, S.D. = 0.399) ได้แก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดานการกระตุนทางปัญญาตามลำดับ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายดานอยูในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.510, S.D. = 0.368) ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน สำหรับด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Fleur Kappen (2010) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาด้วยแรงบันดาลใจจากภายใน และภายนอกของพนักงานด้วยภาวะผู้นำคือความเป็นผู้นำในการทำธุรกรรมและการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำการทำธุรกรรมสามารถมองเห็นเป็นสัญญาที่กำหนด หรือตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามผู้ตามจะพยายามแลกเปลี่ยน เพื่อรับรางวัลหรือหลีกเลี่ยงการลงโทษเมื่อเทียบกับความเป็นผู้นำการผู้นำเหล่านี้พยายาม สนับสนุนความพยายามพิเศษ ด้วยความไว้วางใจความมุ่งมั่นมีแนวโน้มที่จะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกรวมเข้ากับแรงจูงใจสองประเภท คือ ภายในและภายนอกแรงจูงใจ แรงจูงใจภายในมีแรงผลักดันภายในและดังนั้นลักษณะงานบางอย่างคือ พนักงานต้องรับรู้เนื้อหาการทำงานว่าเป็นที่น่าพอใจและการตอบสนองแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงผลักดันจากภายนอกและมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของกิจกรรมสำหรับคนงานเองผลลัพธ์ อาจเป็นรางวัลหรือการหลีกเลี่ยงการลงโทษผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แง่มุมที่น่าพึงพอใจ และการเติมเต็มที่อยู่ภายในบุคคลที่มีแรงจูงใจกำลังมองหานอกจากนี้การมุ่งเน้นภายใน และความสนใจกับกระบวนการเป็นทำให้ได้ประสิทธิภาพและข้อมูลเชิงลึก

Kyle Sandel (2012) ได้ทำการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้รับการแสดงให้เห็นประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยในผู้ตามอย่างไรก็ตามการให้เหตุผลว่าทำไม กระบวนการนี้เกิดขึ้นก็ไม่มีความชัดเจนปัจจุบันการศึกษาตรวจสอบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ติดตามเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการปฏิบัติงานแม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีผลต่อ พนักงานและการปฏิบัติงานการศึกษาก่อนหน้านี้ พวกเขาได้รับการศึกษาในระดับมหภาคที่ดูเหมือนจะขัดแย้งกับต้นฉบับแนวความคิดของการมีส่วนร่วม

ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องดังนั้น การศึกษาทางห้องปฏิบัติการในปัจจุบันสำรวจความสัมพันธ์เหล่านี้ในระดับที่เกี่ยวข้องกับงานเล็ก ๆ ในปฏิสัมพันธ์เฉพาะระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ตามผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ตามเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำและการปฏิบัติงานโดยความเข้าใจที่ดีขึ้นว่าผู้นำสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนประสิทธิภาพในเรื่องงานเฉพาะองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพล ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ติดตามของพวกเขา

Gilbar (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำและระดับแรงจูงใจของครูในเวอร์จิเนีย ของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างน้อยหนึ่งแห่งที่กำหนดให้เป็นโรงเรียนเป้าหมาย การศึกษานี้จะตรวจสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและแรงจูงใจของครู แตกต่างกันในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นเป้าหมาย สิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือพฤติกรรมในแต่ละรูปแบบการเป็นผู้นำที่สนับสนุนระดับแรงจูงใจของครูที่เพิ่มขึ้นในครูระดับประถมศึกษา การศึกษานี้มีความเกี่ยวข้องเนื่องจากมีการวัดผลความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนของรัฐ ผู้วิจัยใช้ MLQ เพื่อวัดองค์ประกอบสี่ประการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) อิทธิพลในอุดมคติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การศึกษานี้พบว่าการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจมากกว่าพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษารายงานด้วยตนเอง

Tentama และ Pranungsari (2016) ได้ศึกษาบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรในโรงเรียนพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์กรในโรงเรียนพิเศษ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์กรมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความมั่นคงขององค์กร กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง ความมั่นคงขององค์กรก็มีแนวโน้มอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา

Emiru (2018) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งแรงจูงใจของครูตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตจาบิเตห์นัน เขตโกจจัมตะวันตก ประเทศเอธิโอเปีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูรับรู้ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนตรวจสอบระดับการมีอยู่ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบ และอิทธิพลของพฤติกรรมดังกล่าวต่อแรงจูงใจของครู การวิจัยใช้รูปแบบการสำรวจเชิงพรรณนา กลุ่มประชากรคือครูโรงเรียนประถมศึกษาครบวงจร จำนวน 685 คน ในเขตจาบิเตห์นัน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน และมีแบบสอบถามที่ได้รับการกรอกและส่งคืนอย่างสมบูรณ์ จำนวน 106 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาโดย Leithwood และคณะ และแบบสอบถามแรงจูงใจของครู ซึ่งพัฒนาโดย McNeil (1987) บนพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจ – สุขอนามัยของ Herzberg โดยมีการปรับปรุงบางส่วนให้เหมาะสมกับบริบทการวิจัย ผลการศึกษา พบว่าครูมีความพึงพอใจและชื่นชอบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งแบบการเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจของครู โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.285$, $F = 14.98$, $p < .05$) ผลการวิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการด้านแรงจูงใจของครู เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

Abdullah (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองของครูอยู่ในระดับสูงมาก ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการทำงานของครูก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศของครู การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

อีกทั้งผลการวิเคราะห์การถดถอยยังแสดงให้เห็นว่า มิติด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งสะท้อนถึงการสนับสนุนบุคคลในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของแรงจูงใจในการทำงานของครู

Ates และ Yilmaz (2018) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตอิสตันบูล อำเภอ Kucukcekmece ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตอิสตันบูล อำเภอ Kucukcekmece อยู่ในระดับต่ำ ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อายุ และสถานภาพการสมรส

Lee และ Kuo (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 550 ชุด ให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐจำนวน 40 แห่ง ในเมืองนิวไทเป เมืองไทจง และเมืองเกาสง ซึ่งตั้งอยู่ในภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ของไต้หวันตามลำดับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 430 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 78.18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของครู และมิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของครู โดยเฉพาะมิติด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งยิ่งมีระดับสูงเท่าใด แรงจูงใจในการทำงานของครูก็ยิ่งเพิ่มขึ้นเท่านั้น ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.50 แสดงถึงความเหมาะสมของแบบจำลอง นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความแปรปรวนของวิธีการทั่วไปและความเที่ยงตรงของการวัด เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

Adarkwah และ Zeyuan (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจของครู โดยตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำและแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความสนใจทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องมากว่าทศวรรษ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน อีกทั้งยังมีการเรียกร้องให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และลดการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน งานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า

ผู้บริหารที่นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้สามารถกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจของครูในประเทศกำลังพัฒนาค่อนข้างจำกัด เช่น ประเทศกานา การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ 6S) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 มิติ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานบางแห่งที่ได้รับการคัดเลือกในภาคตะวันออกของประเทศกานา ผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะรายงานว่าตนเองมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจของครู นอกจากนี้ ยังพบว่า 3 ใน 4 มิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจของครู อีกทั้งครูยังรายงานว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ การวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับใกล้เคียงกับภาวะผู้นำแบบเป็นกลาง และภาวะผู้นำแบบเสรีสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจของครู งานวิจัยจึงเสนอแนะให้มีการจัดโครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำเพิ่มเติมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสนับสนุนให้มีการสร้างระบบและกลไกที่ช่วยเสริมแรงจูงใจของครูอย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Jennifer (2022) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถาบันการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.9 ซึ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน 2) มิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามอายุ 3) มิติด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 4) มิติด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่ทำการสอน 5) มิติของแรงจูงใจภายในและการกำกับตนเองแบบระบุค่า (Identified Regulation) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตาม

สถานภาพสมรสและอายุ 6) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำแนกตามสาขาวิชาที่สอน ระดับการสอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7) มิติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน การกำกับตนเองแบบระบุค่า การกำกับตนเองแบบรับเอาไว้ และการกำกับตนเองจากภายนอก

จากเอกสารและการทำตารางสังเคราะห์จากนักวิชาการที่กล่าวถึงภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 4) การยอมรับและยกย่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,784 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,626 คน จาก 181 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2)

ตาราง 13 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	จำนวน (โรงเรียน)
โรงเรียนประถมศึกษา	140
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	41
รวม	**181**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คนและครูผู้สอน จำนวน 232 คน จากทั้งหมด 91 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.2 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มใช้เกณฑ์ร้อยละ 35 ของโรงเรียนประถมศึกษา และร้อยละ 100 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 140 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 200 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 41 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 123 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน รวมทั้งสิ้น 323 คน

1.2.3 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียน แยกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาดังรายละเอียดตามตาราง 14 – 16

ตาราง 14 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 91 โรงเรียน

ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนประถมศึกษา	147	1,045	1,192	50	150	200
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	41	592	633	41	82	123
รวม	158	1,637	1,784	91	232	323

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 50 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอท่าอุเทน						
1. ชุมชนไชยบุรี	1	10	11	1	3	4
2. บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	3	4
3. บ้านคำเตย	1	8	9	1	3	4
4. บ้านดอนติ้ว	1	4	5	1	3	4
5. บ้านท่าอุเทน	1	10	11	1	3	4
6. อุเทนวิทยาคม	2	13	15	1	3	4
7. บ้านโพน	1	6	7	1	3	4
8. บ้านธาตุ	1	3	4	1	3	4
9. บ้านน้อยทวย	1	7	8	1	3	4
10. บ้านตาล	1	4	5	1	3	4
11. บ้านพะทาย	1	11	12	1	3	4
12. บ้านนาข่าท่า	1	8	9	1	3	4
13. บ้านโคกสว่าง	1	5	6	1	3	4
14. บ้านบุ่ง	1	10	11	1	3	4
15. บ้านโพนแดง	1	5	6	1	3	4
16. บ้านรามราช	2	9	11	1	3	4
17. บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	3	4
18. บ้านเวินพระบาท	1	8	9	1	3	4
19. บ้านท่าหนามแก้วสวนกล้วย	1	10	11	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	รวม
อำเภอบ้านแพง						
20. บ้านนางัว	1	10	11	1	3	4
21. อนุบาลบ้านแพง	4	48	52	1	3	4
22. บ้านพืชผล	1	6	7	1	3	4
23. บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	6	7	1	3	4
24. บ้านโพนทอง	1	5	6	1	3	4
25. บ้านหนองแวง	1	10	11	1	3	4
26. ชุมชนนาพระชัย	1	10	11	1	3	4
อำเภอศรีสงคราม						
27. บ้านดอนสมอ	1	8	9	1	3	4
28. บ้านดอนแดง	1	5	6	1	3	4
29. บ้านนาคำ	1	6	7	1	3	4
30. บ้านคำสว่าง	1	4	5	1	3	4
31. บ้านโพนงาม	1	6	7	1	3	4
32. บ้านอีอูด	1	7	8	1	3	4
33. บ้านนาเดื่อ	1	6	7	1	3	4
34. บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	7	8	1	3	4
35. บ้านข่า	1	11	12	1	3	4
36. ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	10	11	1	3	4
37. บ้านหนองผือ	1	10	11	1	3	4
38. บ้านเซียงเซา	1	4	5	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
39. บ้านนาจาน	1	10	11	1	3	4
40. บ้านปฏิรูป	1	4	5	1	3	4
อำเภอนาหว้า						
41. บ้านนาคูณน้อยหนองหัวงัว	1	10	11	1	3	4
42. ชุมชนนางัว	2	16	18	1	3	4
43. บ้านสามัคคี	1	6	7	1	3	4
44. บ้านนาหว้า	2	32	34	1	3	4
45. บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
46. บ้านอูนยางคำ	1	10	11	1	3	4
47. บ้านเสียววิทยา	1	10	11	1	3	4
48. บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	3	4
49. บ้านหนองดุด	1	10	11	1	3	4
50. บ้านดอนศาลา	1	8	9	1	3	4
รวม	57	460	517	50	150	200

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำนวน 41 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอท่าอุเทน						
1. บ้านหาดกวน	1	13	14	1	2	3
2. บ้านแก้วปัดโป่ง	1	14	15	1	2	3
3. ชุมชนคำพอกท่าดอกแก้ว	2	13	15	1	2	3
4. บ้านห้วยพระ	2	14	16	1	2	3
5. บ้านพนอม	1	13	14	1	2	3
6. บ้านโพนก่อ	2	14	16	1	2	3
7. บ้านหนองเทา	2	14	16	1	2	3
อำเภอบ้านแพง						
8. บ้านนาเข	2	13	15	1	2	3
9. ชุมชนไผ่ล้อม	2	13	11	1	2	3
10. บ้านป่าหว้าน	1	14	15	1	2	3
11. บ้านคำนกกก	2	13	15	1	2	3
12. บ้านดอนกลาง	2	15	17	1	2	3
13. บ้านท่าบอ (บอศรีรัตนอำนวย)	1	14	15	1	2	3
อำเภอศรีสงคราม						
14. บ้านภูกระแต	2	14	16	1	2	3
15. บ้านนาอินทร์ นาโอ นาคอย พัฒนา	2	14	16	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอศรีสงคราม						
16. บ้านขามเปี้ย	1	14	15	1	2	3
17. ชุมชนเอื้องก่อนาดี	2	12	14	1	2	3
18. บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	2	3
19. บ้านดงน้อย	2	13	15	1	2	3
20. บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	13	14	1	2	3
อำเภอนาหว้า						
21. ราษฎร์สามัคคี	3	29	32	1	2	3
22. ชุมชนประสานมิตร	2	14	16	1	2	3
23. บ้านนาคอย	1	15	16	1	2	3
24. บ้านอูนนา	2	14	16	1	2	3
25. บ้านโคกสะอาด	1	14	15	1	2	3
26. บ้านนาน้อย	2	14	16	1	2	3
27. บ้านดอนปอหนองโอง	2	14	16	1	2	3
อำเภอโพนสวรรค์						
28. บ้านนาขมิ้น	2	14	16	1	2	3
29. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	14	15	1	2	3
30. บ้านนาหัวบ่อ	2	14	16	1	2	3
31. บ้านขว้างคลีชูชาติ	2	14	16	1	2	3
32. บ้านห้วยไหสมบูรณ์	2	14	16	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
33. บ้านนาเต่า	2	14	16	1	2	3
34. บ้านโพนจาน	2	23	25	1	2	3
35. บ้านโพนเพ็ก	2	14	16	1	2	3
36. บ้านเสาเล้า	2	14	16	1	2	3
อำเภอนาทม						
37. บ้านหมูม้น	1	14	15	1	2	3
38. บ้านคำแม่นาง	1	14	15	1	2	3
39. บ้านพันห่าวดอนดู่	1	13	14	1	2	3
40. บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	2	3
41. บ้านนาดีวิทยา	1	14	15	1	2	3
รวม	68	524	592	41	82	123

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ปีการศึกษา 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. การยอมรับและยกย่อง

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.3 สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน” แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน

2.2.6.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

2) กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

2.1) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์การสอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำและการบริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน

2.3) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำและการบริหารโรงเรียน

2.4) ครูผู้สอน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและมีประสบการณ์มีภาวะผู้นำ ปฏิบัติหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.6.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4) นายวิชัย ราโช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5) นายโกษา ทวันเวช ครูผู้สอน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC คัดข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.9 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คือ 1.00

2.2.10 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 ชุด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

2.2.10.1 โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 12 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 48 คน ดังนี้ โรงเรียนบ้านหนองบ่อ โรงเรียนบ้านดินดำหมากเฟือง โรงเรียนบ้านดอนโทน โรงเรียนดอนเหลืองทองวิทยา โรงเรียนบ้านดงดู่งาม โรงเรียนบ้านจำปา โรงเรียนศรีโพนทองวิทยา โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๐ (บ้านคำพี้) โรงเรียนธารน้ำใจ โรงเรียนบ้านนาคู่ โรงเรียนบ้านนาเลียง และโรงเรียนหนองสังข์ราษฎร์บำรุง

2.2.11 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

(Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) รายละเอียดของค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

2.2.12 ค่าอำนาจจำแนก (r) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ระหว่าง 0.837 – 0.944 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เท่ากับ 0.993 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.2.12.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.843 – 0.944 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

2.2.12.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.874 – 0.933 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975

2.2.12.3 การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.886 – 0.921 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.967

2.2.12.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.860 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

2.2.12.5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952

2.2.13 ค่าอำนาจจำแนก (r) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.954 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

2.2.13.1 ความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.832 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

2.2.13.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.912 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.974

2.2.13.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.877 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

2.2.13.4 การยอมรับและยกย่อง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.954 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกระทำข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.2.1 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมรายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการ นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t – test (Independent Samples)

4.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t – test (Independent Samples)

4.2.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2.7 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก" สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก" สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample t – test

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample t – test

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

5.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

1.1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 2 คน

1.1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มาจากโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 คน

1.1.2.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่มาจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร ได้แก่

1.2.2.1 นายประจบ ดีพรหม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.2.2 นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีวิทยะฐานะไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ทางการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนประถมศึกษา นายพนม พุทธาผา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.3.2 โรงเรียนประถมศึกษา นายวิชัย ราโช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.3.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นายอัครเรศ ยืนยั่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.3.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นายสุเมธ คะลีล้วน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนเพ็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนประถมศึกษา นายโกษา ทวันเวช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นางมลนภา มะสุใส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาเล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากนั้นนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F – test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

X แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

X_t แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

X_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

X_2 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ

X_3 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การกระตุ้นทางปัญญา

X_4 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X_5 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

Y แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

Y_t แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวม

Y_1 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน

Y_2 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Y_3 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

Y_4 แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ด้านการยอมรับและยกย่อง

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

a แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$S.E._b$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปร พยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

Y' แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 323 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 232 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับ มาก" ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.2.1 ค่าเฉลี่ย

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.3.2 ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.4.2 ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 91 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 232 คน ดังตาราง 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

(n = 323)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	91	28.20
2. ครูผู้สอน	232	71.80
รวม	323	100.00
ลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา		
1. โรงเรียนประถมศึกษา	200	61.90
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	38.10
รวม	323	100.00

จากตาราง 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 323 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และครูผู้สอน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์โดยรวม และรายด้านดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.13	0.70	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	0.70	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.67	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.14	0.69	มาก
5	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.69	มาก
รวม		4.14	0.64	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.14) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.13) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.12) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.11) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 19 – 23

ตาราง 19 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ข้อ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ	4.23	0.81	มาก	1
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนและการอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	4.12	0.82	มาก	4
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.11	0.83	มาก	6
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร	4.14	0.79	มาก	2
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต	4.13	0.79	มาก	3
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.10	0.86	มาก	7
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับครูและบุคลากร และสามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ	4.10	0.85	มาก	5
รวม		4.13	0.70	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การมีอิทิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ ($\overline{X}$ = 4.23) ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ และศรัทธา แก่ครูและบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.14) ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ($\overline{X}$ = 4.13) ตามลำดับ

ตาราง 20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจ	4.05	0.82	มาก	7
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นจิตวิญญาณให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.08	0.81	มาก	6
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.09	0.84	มาก	5
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.14	0.86	มาก	3
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการตระหนักถึงความสำคัญของงาน	4.18	0.83	มาก	1
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเสริมแรงทางบวกซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานแก่ครูและบุคลากร	4.15	0.82	มาก	2

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีกระบวนการคิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.10	0.84	มาก	4
รวม		4.11	0.70	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการตระหนักถึงความสำคัญของงาน ($\bar{X}$ = 4.18) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเสริมแรงทางบวกซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.15) ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.14) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
การกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.10	0.76	มาก	4
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน	4.10	0.80	มาก	5
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ	4.07	0.79	มาก	6
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	4.11	0.81	มาก	3
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน	4.17	0.78	มาก	2
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ร่วมงานหลังจากงานแล้วเสร็จ	4.19	0.80	มาก	1
รวม		4.12	0.67	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ร่วมงานหลังจากงานแล้วเสร็จ ($\overline{X}$ = 4.19) ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.11) ตามลำดับ

ตาราง 22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.10	0.82	มาก	8
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ คำปรึกษา และมองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรแต่ละคน	4.15	0.78	มาก	3
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน	4.15	0.79	มาก	4
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากร	4.11	0.85	มาก	7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	4.14	0.86	มาก	6
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร	4.15	0.83	มาก	5
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระจายอำนาจและให้โอกาสในการให้ครูและบุคลากรในตัดสินใจร่วมกัน	4.16	0.85	มาก	2
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน	4.20	0.82	มาก	1
รวม		4.14	0.69	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ($\overline{X}$ = 4.20) ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระจายอำนาจและให้โอกาสในการให้ครูและบุคลากรในตัดสินใจร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารแสดงออกถึงการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ คำปรึกษา และมองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรแต่ละคน ($\overline{X}$ = 4.15) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสื่อสาร
อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน และทันต่อเวลา	4.17	0.78	มาก	4
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้ทรัพยากรด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสื่อสาร	4.21	0.80	มาก	3
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.80	มาก	1
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปิดกว้างในการสื่อสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารโดยหลากหลายช่องทาง	4.24	0.81	มาก	2
รวม		4.22	0.69	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

($\overline{X}$ = 4.25) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปิดกว้างในการสื่อสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารโดยหลากหลายช่องทาง ($\overline{X}$ = 4.24) ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้ทรัพยากรด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 24

ตาราง 24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ค่าสถิติ		การแปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ความสำเร็จของงาน	4.25	0.58	มาก
2	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.59	มาก
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.22	0.64	มาก
4	การยอมรับและยกย่อง	4.32	0.60	มาก
รวม		4.26	0.56	มาก

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับและยกย่อง ($\overline{X}$ = 4.32) ความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.25) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.25) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.22) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก”

2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 25 – 28

ตาราง 25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความสำเร็จของงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ความสำเร็จของงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ	4.24	0.68	มาก	6
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.24	0.72	มาก	7
3	ครูผู้สอนมีการการสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม และการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ	4.18	0.79	มาก	10
4	ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร	4.22	0.81	มาก	9
5	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน	4.28	0.72	มาก	3
6	ครูผู้สอนมีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและแก้ปัญหาด้วยความท้าทาย	4.30	0.71	มาก	2

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ความสำเร็จของงาน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
7	ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.81	มาก	8
8	ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.74	มาก	1
9	ครูผู้สอนมีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	4.24	0.69	มาก	5
10	ครูผู้สอนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทันเหตุการณ์	4.27	0.71	มาก	4
รวม		4.25	0.58	มาก	

จากตาราง 25 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความสำเร็จของงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.31) ครูผู้สอนมีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและแก้ปัญหาด้วยความท้าทาย ($\overline{X}$ = 4.30) ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.28) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย น่าสนใจ สอดคลองกับความถนัดและความสามารถของตนเอง	4.18	0.74	มาก	8
2	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมแกปัญหา และร่วมตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	4.24	0.74	มาก	6
3	ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	4.27	0.71	มาก	2
4	ครูผู้สอนมีความอิสระในการทำงาน	4.26	0.79	มาก	5
5	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.29	0.73	มาก	1
6	ครูผู้สอนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน	4.23	0.72	มาก	7
7	ครูผู้สอนมีฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี	4.27	0.73	มาก	3
8	ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและมีความหลากหลาย	4.27	0.76	มาก	4
รวม		4.25	0.59	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

($\overline{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.29) ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.27) และครูผู้สอนมีฐานะทางสังคมตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

ตาราง 27 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนได้รับการขยายขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.18	0.79	มาก	4
2	ครูผู้สอนได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การงานที่ปฏิบัติ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.20	0.72	มาก	3
3	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสม	4.25	0.75	มาก	2
4	ครูผู้สอนได้รับการสงเสริมให้พัฒนาความรูความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง	4.27	0.78	มาก	1
รวม		4.22	0.64	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูผู้สอนได้รับการสงเสริมให้พัฒนาความรูความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.27) ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.25) ครูผู้สอนได้รับ

ความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การงานที่ปฏิบัติ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.20) ตามลำดับ

ตาราง 28 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ข้อ	การยอมรับและยกย่อง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือจากจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.32	0.70	มาก	4
2	ครูผู้สอนได้รับการยกยองชมเชยในความรูความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง	4.25	0.72	มาก	6
3	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น	4.34	0.70	มาก	3
4	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อใหงานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี	4.26	0.73	มาก	5
5	ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู โดยมีความเชื่อมั่นว่าเป็นอาชีพที่เกียรติมีศักดิ์ศรี	4.37	0.73	มาก	2
6	ครูผู้สอนมองเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพครู	4.42	0.76	มาก	1
รวม		4.32	0.60	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูผู้สอนมองเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 4.42) ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในอาชีพครูโดยมีความเชื่อมั่นว่าเป็นอาชีพที่เกียรติมีศักดิ์ศรี ($\overline{X}$ = 4.37) ครูผู้สอนได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.34) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test)

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 232)		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.79	0.30	3.87	0.64	17.222**	0.00
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.72	0.32	3.87	0.66	15.545**	0.00
การกระตุ้นทางปัญญา	4.67	0.39	3.90	0.64	12.838**	0.00
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.67	0.41	3.93	0.67	11.961**	0.00

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 91)		ครูผู้สอน (n = 232)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.69	0.45	4.03	0.68	10.159**	0.00
รวม	4.71	0.33	3.92	0.59	14.971**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ดังตาราง 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	โรงเรียนประถมศึกษา		โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.09	0.71	4.20	0.68	–1.422	0.156
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.70	4.13	0.69	–0.560	0.576
การกระตุ้นทางปัญญา	4.08	0.70	4.18	0.62	–1.340	0.181
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.72	4.24	0.63	–1.972*	0.050
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.70	4.30	0.66	–1.629	0.104
รวม	4.10	0.66	4.21	0.60	–1.473	0.142

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ดังนั้นจากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในบางส่วน คือ การจำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test)

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 31

ตาราง 31 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความสำเร็จของงาน	4.68	0.36	4.08	0.57	11.102**	0.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.67	0.40	4.08	0.58	10.484**	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.60	0.48	4.07	0.63	7.924**	0.000
การยอมรับและยกย่อง	4.74	0.36	4.16	0.60	10.494**	0.000
โดยรวม	4.67	0.37	4.10	0.54	10.833**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ดังตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	โรงเรียนประถมศึกษา (n = 200)		โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (n = 123)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความสำเร็จของงาน	4.19	0.61	4.34	0.52	-2.350*	0.019
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.64	4.32	0.50	-1.876	0.062
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.20	0.67	4.25	0.59	-0.706	0.481
การยอมรับและยกย่อง	4.29	0.64	4.39	0.53	-1.450	0.148
โดยรวม	4.22	0.59	4.33	0.49	-1.674	0.095

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน

ดังนั้นจากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในบางส่วน คือ การจำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก" โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t	1										
X_1	.939**	1									
X_2	.938**	.899**	1								
X_3	.939**	.856**	.866**	1							
X_4	.940**	.843**	.843**	.873**	1						
X_5	.868**	.745**	.729**	.752**	.792**	1					
Y_t	.821**	.754**	.763**	.759**	.769**	.755**	1				
Y_1	.809**	.749**	.757**	.737**	.759**	.739**	.921**	1			
Y_2	.763**	.697**	.705**	.707**	.729**	.693**	.946**	.843**	1		
Y_3	.719**	.658**	.670**	.679**	.657**	.662**	.915**	.773**	.826**	1	
Y_4	.753**	.691**	.696**	.688**	.706**	.704**	.921**	.802**	.835**	.777**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตางราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.821 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.757 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.754**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.763**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.759**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.769**	สูง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.755**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.821**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.821**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x4yt} = 0.769**) รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2yt} = 0.763**) และลำดับที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3yt} = 0.759**)

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ความสำเร็จของงาน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.749**	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.757**	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.737**	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.759**	สูง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.739**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.809**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสำเร็จ

ของงาน (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xty1} = 0.809**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x4y1} = 0.759**) รองลงมา การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2y1} = 0.757**) และลำดับที่ 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1y1} = 0.749**)

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0. 697**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0. 705**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0. 707**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0. 729**	สูง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0. 693**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.763**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xty2} = 0.763) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x4y2} = 0.729**) รองลงมาด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x3y2} = 0.707**) และลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x2y2} = 0.705**)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.658**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.670**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.679**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.657**	ปานกลาง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.662**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.719**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xty3} = 0.719) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x3y3} = 0.679**) รองลงมา การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x2y3} = 0.670**) และลำดับที่ 3 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) กับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y3} = 0.662**)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	การยอมรับและยกย่อง (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.691**	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.696**	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.688**	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.706**	ปานกลาง
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.704**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.753**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับ สูง (r_{xty4} = 0.753) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง (Y_4) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการยอมรับและยกย่อง (Y_4)

ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y4} = 0.706**) รองลงมา การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) กับการยอมรับและยกย่อง (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y4} = 0.704**) และลำดับที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับด้านการยอมรับและยกย่อง (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y4} = 0.696**)

ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก”

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.b	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.769	0.591	0.590	0.184	0.055	0.227	3.372**	0.001
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.805	0.648	0.646	0.274	0.043	0.338	6.386**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.823	0.678	0.675	0.260	0.048	0.325	5.401**	0.000

a = 1.276 $S.E._{est}$ = ±0.32088

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.325 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.32088

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.276 + 0.184X_4 + 0.274X_5 + 0.260X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.227Z_4 + 0.338Z_5 + 0.325Z_2$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.b	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.759	0.576	0.574	0.190	0.059	0.225	3.240**	0.001
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.792	0.627	0.625	0.266	0.046	0.315	5.776**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.812	0.659	0.656	0.283	0.052	0.338	5.457**	0.000

a = 1.180 $S.E._{est}$ = ±0.34478

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.315 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.225 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความสำเร็จของงาน (Y_1) ได้ร้อยละ 65.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.34478

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.180 + 0.190X_4 + 0.266X_5 + 0.283X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y1}' = 0.225Z_4 + 0.315Z_5 + 0.338Z_2$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.729	0.531	0.530	0.258	0.066	0.299	3.915**	0.000
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.753	0.567	0.564	0.232	0.052	0.269	4.476**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.765	0.585	0.582	0.219	0.058	0.256	3.761**	0.000

a = 1.302 S.E.$_{est}$ = ±0.38783

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.299 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.269 และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.256 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2) ได้ร้อยละ 58.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.38783

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y_2' = 1.302 + 0.258X_4 + 0.232X_5 + 0.219X_2$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Z_{Y2}' = 0.299Z_4 + 0.269Z_5 + 0.256Z_2$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.b	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.679	0.461	0.460	0.233	0.078	0.246	2.983**	0.003
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.717	0.514	0.511	0.283	0.055	0.307	5.112**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.726	0.527	0.522	0.213	0.072	0.233	2.944**	0.003

a = 1.195 $S.E._{est}$ = ±0.44267

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.307 การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.246 และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.233 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3) ได้ร้อยละ 52.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.44267

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.195 + 0.233X_3 + 0.283X_5 + 0.213X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y3}' = 0.246Z_3 + 0.307Z_5 + 0.233Z_2$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การยอมรับและยกย่อง (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.b	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.706	0.499	0.497	0.178	0.067	0.205	2.647**	0.009
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	0.745	0.555	0.552	0.297	0.053	0.342	5.626**	0.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.759	0.576	0.572	0.236	0.059	0.274	3.969**	0.000

a = 1.366 $S.E._{est}$ = ±0.39557

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การยอมรับและยกย่อง (Y_4) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.342 การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.274 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.205 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การยอมรับและยกย่อง (Y_4) ได้ร้อยละ 57.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.39557

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 1.366 + 0.178X_4 + 0.297X_5 + 0.236X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y4}' = 0.205Z_4 + 0.342Z_5 + 0.274Z_2$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ตัวแปรเกณฑ์ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					สรุป
	ความสำเร็จของงาน (Y_1)	ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคง (Y_2)	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_3)	ความรับผิดชอบของงาน (Y_4)	รวม (Y_t)	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	x	x	x	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	x	x	✓	x	x	ไม่ต้องพัฒนา
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	✓	✓	x	✓	✓	ต้องพัฒนา
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 44 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวม จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน

1. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เทคนิคในการสื่อสารผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน การสื่อสารที่ดีต้องสื่อสารได้เร็วถูกต้องประหยัด รวดเร็วและสะดวก ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ มีกระบวนการสื่อสารที่เป็นลำดับขั้นตอนและชัดเจน กระชับเป็นผู้รับฟังที่ดีเปิดใจกว้างเพื่อรับสาร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...การเป็นผู้ฟังที่ดีและตั้งใจรับฟัง มีความกระชับในการสื่อสารที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดคือหัวใจของการสื่อสาร ผู้บริหารต้องกล้าแสดงออกทำให้ครูดูผ่อนคลายและมีความสามารถในการปรับตัว...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาเทคนิคในการสื่อสาร และต้องเน้นความชัดเจนของสาร ต้องมีการเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย การติดต่อสื่อสารต้องมีช่องทางที่หลากหลาย การพัฒนาตนเองจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น ...”

(ประจบ ดีพรม, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

“...การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง มีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ ตั้งใจรับฟังครู มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ต้องสื่อสารให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และรับฟังข้อความได้อย่างเต็มใจ...”

(พงศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องศึกษาและพัฒนาตนเองด้านการสื่อสาร มีการปรับวิธีการสื่อสารให้เข้ากับสถานการณ์จะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ควรฝึกทักษะการฟัง การพูดและการสังเกต ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการสื่อสาร ไม่ใช่แค่สั่งงาน แต่ต้องพูดด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกไว้วางใจและมีกำลังใจร่วมมือในการทำงาน...”

(อัครเรศ ยืนยั่ง, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเปิดใจกว้างในการสื่อสาร ต้องมีการฝึกฝนพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับข้อผิดพลาด และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการสื่อสารเมื่อจำเป็น ต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน...”

(พนม พุทธาผา, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร ผู้บริหารควรสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และสร้างช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์จะช่วยให้การสื่อสารในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

(สุเมธ คะลีล้วน, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...การสื่อสารกับผู้ปกครอง หรือ ครู จะต้องเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วนทุกครั้ง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และคำถามเพื่อให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน เพราะการเข้าใจผิดอาจส่งผลต่อเสียต่อองค์กร..."

(วิชัย ราโช, สัมภาษณ์,18 กันยายน 2568)

"...บริบทชนบทแตกต่างจากในเมือง ผู้ปกครองบางคนใช้ภาษาถิ่น ความเข้าใจเทคโนโลยีไม่เท่ากัน ครูก็มีทั้งท้องถิ่นและจากต่างจังหวัดผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารกับผู้ปกครองใช้ภาษาถิ่นประกอบ การปรับตัวตามบริบทใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายจะทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ"..."

(โกษา ทวันเวช, สัมภาษณ์,23 กันยายน 2568)

"...ผู้บริหารที่มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้รับสาร การพูดและการเขียนต้องกระชับ มีทักษะการฟังอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงง่าย พร้อมทั้งแสดงออกด้วยความจริงใจและความโปร่งใส ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างราบรื่น..."

(มลนภา มะสุใส, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	ด้านระบบ IT	ด้านการมีส่วนร่วม	ด้านการสื่อสาร	ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร	ด้านวิสัยทัศน์	ด้านการพัฒนาตนเอง	ด้านการใช้ทรัพยากร	ด้านการบริหารเวลา	ด้านการใช้เทคโนโลยี	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน / สื่อสารให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และรับฟังข้อความได้อย่างเต็มใจ / มีศิลปะในการสื่อสาร	✓	–	–	✓	✓	–	–	–	–	3	30
2. ผู้บริหารต้องสื่อสารได้เร็วถูกต้องประหยัด รวดเร็วและสะดวก / มีความกระชับในการสื่อสารที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน	✓	✓	✓	–	–	–	–	–	✓	4	40
3. ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ / ผู้บริหารควรพัฒนาเทคนิคในการสื่อสาร	✓	–	✓	✓	✓	✓	–	–	–	5	50
4. ผู้บริหารควรมีกระบวนการสื่อสารที่เป็นลำดับขั้นตอนและชัดเจน / มีการเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา / ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	✓	–	✓	–	–	✓	–	✓	✓	5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	ประจบ ดีพรหม	พงศ์กดิ์ เอกจักรแก้ว	อัครเรศ ยืนยั่ง	พนม พุทธาผา	สุเมธ คะลีล้วน	วิชัย ราโช	โกษา ทวันเวช	มลนภา มะสุใส	รวม	ร้อยละ
5. ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังที่ดีเปิดใจกว้างเพื่อรับสาร / การเป็นผู้ฟังที่ดีและตั้งใจรับฟัง / รับฟังความคิดเห็น / สื่อสารแบบสองทาง	✓	✓	–	✓	–	✓	✓	–	–	✓	6	60
6. ผู้บริหารต้องกล้าแสดงออกทำให้ครูดูผ่อนคลายและมีความสามารถในการปรับตัว / พูดด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกไว้วางใจและมีกำลังใจร่วมมือ / การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร / มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	–	✓	–	–	✓	–	✓	–	–	✓	4	40
7. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงง่าย / มีการปรับวิธีการสื่อสารให้เข้ากับสถาณการณ์	–	–	✓	✓	✓	✓	–	–	✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 45 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังที่ดีเปิดใจกว้างเพื่อรับสาร การเป็นผู้ฟังที่ดีและตั้งใจรับฟัง / รับฟังความคิดเห็น มีการสื่อสารแบบสองทาง

2. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงง่าย มีการปรับวิธีการสื่อสารให้เข้ากับสถาณการณ์

3. ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ

4. ผู้บริหารควรมีกระบวนการสื่อสารที่เป็นลำดับขั้นตอนและชัดเจน มีการเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

5. ผู้บริหารต้องสื่อสารได้เร็วถูกต้องประหยัด รวดเร็วและสะดวก มีความกระชับในการสื่อสารที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

6. ผู้บริหารต้องกล้าแสดงออกทำให้ครูดูผ่อนคลายและมีความสามารถในการปรับตัว / พูดด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกไว้วางใจและมีกำลังใจร่วมมือ การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

7. ผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และรับฟังข้อความได้อย่างเต็มใจ มีศิลปะในการสื่อสาร

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องกระตุ้นความคิดให้ครูอยากทำงาน มีการเสริมแรงทางบวก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีการให้กำลังใจ มีการให้รางวัล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

"...มีความกระตือรือร้นในแต่ละวันคือถือเป้าหมายที่เป็นไปได้ ให้รางวัลกับตัวเอง สร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

"...การให้กำลังใจเป็นเรื่องสำคัญ การเสริมแรงเชิงบวก ทุกครั้งที่ครูประสบปัญหา ผู้บริหารควรปลุกปลอบใจและแสดงให้ครูเห็นว่าครูมีศักยภาพที่จะก้าวผ่านอุปสรรคได้..."

(ประจบ ดีพรม, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

"...การเป็นตัวอย่างที่ดีคือแรงบันดาลใจที่ทรงพลังที่สุด หากผู้บริหารตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ครูและนักเรียนก็จะรับรู้และซึมซับพลังบวกนั้น..."

(พงศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

"...การยกย่องและชมเชยครูเมื่อทำงานสำเร็จ แม้จะเป็นความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ช่วยเติมไฟและสร้างแรงบันดาลใจได้..."

(อัครเรศ ยืนยั่ง, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...การสร้างแรงบันดาลใจเริ่มจากการเป็นแบบอย่างที่ดี การรับฟังปัญหา ครูหลายคนต้องการเพียงมีคนเข้าใจปัญหา การฟังอย่างตั้งใจคือพลังใจที่สำคัญ..."

(พนม พุทธาผา, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...แรงบันดาลใจเกิดขึ้นได้จากการมอบหมายงานที่ท้าทาย หากครูได้ทำสิ่งใหม่ ๆ และเห็นว่าผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของเขาเขาจะเต็มใจทำงานมากขึ้น..."

(สุเมธ คะลีล้วน, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...การให้พลังเชิงบวกสำคัญมาก การให้คำชม หรือ รางวัล เมื่อครูทำงานได้ลุล่วง และหากครูรู้สึกว่าผู้บริหารห่วงใยเหมือนครอบครัว รับฟังปัญหาที่ครูกำลังเผชิญหน้า เขาจะมีแรงใจทำงานอย่างมีความสุข..."

(วิชัย ราโช, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การสร้างแรงบันดาลใจต้องมาพร้อมการสนับสนุนที่แท้จริง ไม่ใช่เพียงคำพูด ผู้บริหารต้องหาทรัพยากร เครื่องมือ และโอกาสมาให้ครูอย่างเหมาะสม..."

(โกษา ทวันเวช, สัมภาษณ์,23 กันยายน 2568)

"...แรงบันดาลใจเกิดจากความจริงใจ คำชม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร หากผู้บริหารทำงานด้วยความทุ่มเท ครูก็จะสัมผัสได้และพร้อมก้าวเดินไปด้วยกัน..."

(มลนภา มะสุใส, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	รศ.ดร.ไพโรจน์	ผศ.ดร.ณัฐพงษ์	ดร.ศรายุทธ	ดร.ชาญวิทย์	ผศ.ดร.ชัยยงค์	ดร.พงษ์ศักดิ์	ดร.ชัยวัฒน์	ดร.ณรงค์	ดร.ปัญญา	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องกระตุ้นความคิดให้ครูอยากทำงาน	✓	–	–	–	–	–	–	–	–	1	10
2. ผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวกมีการให้กำลังใจ มีการให้รางวัล / การยกย่องชมเชย	✓	✓	✓	–	✓	–	–	✓	–	✓	6	60
3. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน / มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	✓	✓	–	✓	–	✓	–	–	–	✓	5	50
4. ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาของครู	–	–	–	–	–	✓	–	✓	–	–	2	20
5. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครู / เป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร เครื่องมือ และโอกาส	–	–	–	–	–	–	✓	–	✓	–	2	20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสร้างแรงบันดาลใจ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวกมีการให้กำลังใจ มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชย

2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาของครู

4. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครู เป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร เครื่องมือ และโอกาส

5. ผู้บริหารต้องกระตุ้นความคิดให้ครูอยากทำงาน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คนมีความหลากหลาย ความแตกต่างในองค์กรมีอยู่ทุกแห่ง ผู้บริหารต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ทำงานตามความถนัด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมองเห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและการให้คำแนะนำมองเห็นคุณค่าในความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บุคลากร เข้าใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่...”

(ประจบ ดีพรม, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...การเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาชีวิตและความต้องการเฉพาะตัวของครูแต่ละคน คำนึงถึงความแตกต่างบุคคล..."

(พงศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 8 กันยายน 2568)

"...เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระแก่บุคคล มอบหมายงานตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถ ครูทุกคนต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสนับสนุนให้แต่ละคนเลือกการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง..."

(อัครเรศ ยืนยั่ง, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...ความแตกต่างของบุคคลมีอยู่ในทุกโรงเรียน ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดหรือความสามารถของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด..."

(พนม พุทธาผา, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรยอมรับความแตกต่างทางความคิดและวัฒนธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศที่หลากหลายและสร้างสรรค์..."

(สุเมธ คะลีล้วน, สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองตามความถนัด ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบางเรื่อง จะช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กร..."

(วิชัย ราโช, สัมภาษณ์,18 กันยายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องยอมรับความแตกต่างในตัวบุคคล ตลอดจนสไตล์การสอน การทำงานของครูแต่ละคน และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรมในด้านที่ตนเองถนัดและสนใจ ..."

(โกษา ทวันเวช, สัมภาษณ์,23 กันยายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อโรงเรียน และต้องการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ..."

(มลนภา มะสุใส, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	ธนโชติ เลิศไกร	ณัฐกิตติ์ ศรีบุญเรือง	ศิริพงษ์ ถาวรโรจน์	ดนัยเดช ศรีสุข	ณัฐนี ศรีเขตต์	นพพงศ์ ทศทม	ชนพงศ์ ธนาธิป	ปิโยรส ชัยชัย	ณัฐพันธ์ คุณปู่	พูนพิรส บุศยเพชร	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล / การให้คำแนะนำมองเห็นคุณค่าในความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	–	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ทำงานตามความถนัด / เปิดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับตนเอง / การมีส่วนร่วมในองค์กร	✓	–	✓	–	✓	✓	✓	✓	–	✓	7	70
3. ผู้บริหารต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	–	✓	✓	✓	–	–	–	–	–	–	3	30
4. ผู้บริหารต้องมีการติดต่อแบบสองทางและรายบุคคล	–	✓	–	–	–	–	–	–	–	–	1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 47 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้คำแนะนำมองเห็นคุณค่าในความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล

2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ทำงานตามความถนัด / เปิดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับตนเอง การมีส่วนร่วมในองค์กร

3. ผู้บริหารต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

4. ผู้บริหารต้องมีการติดต่อแบบสองทางและรายบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
   3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
   3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
   3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,784 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 158 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,626 คน จาก 181 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 พฤศจิกายน 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คนและครูผู้สอน จำนวน 232 คน จากทั้งหมด 91 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 4) การยอมรับและยกย่อง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของ ลิเคิอร์ท แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง และด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษาของข้อคำถามแต่ละข้อ ที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 48 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน ตามวิธีการของเพียร์สัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.944 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.954 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย แบ่งออกเป็นข้อสัมภาษณ์ 3 ด้าน คือ 1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการ หาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูผู้สอน โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.821)

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.325 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.32088

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.276 + 0.184X_4 + 0.274X_5 + 0.260X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.227Z_4 + 0.338Z_5 + 0.325Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

7.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังที่ดีเปิดใจกว้างเพื่อรับสาร การเป็นผู้ฟังที่ดีและตั้งใจรับฟัง / รับฟังความคิดเห็น มีการสื่อสารแบบสองทาง

7.1.2 ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงง่าย มีการปรับวิธีการสื่อสารให้เข้ากับสถาณการณ์

7.1.3 ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารอยู่เสมอ

7.1.4 ผู้บริหารควรมีกระบวนการสื่อสารที่เป็นลำดับขั้นตอนและชัดเจน มีการเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วน จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย

7.1.5 ผู้บริหารต้องสื่อสารได้เร็วถูกต้องประหยัด รวดเร็วและสะดวก มีความกระชับในการสื่อสารที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน

7.1.6 ผู้บริหารต้องกล้าแสดงออกทำให้ครูดูผ่อนคลายและมีความสามารถในการปรับตัว / พูดด้วยความจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกไว้วางใจและมีกำลังใจร่วมมือ การสื่อสารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

7.1.7 ผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สื่อสารให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และรับฟังข้อความได้อย่างเต็มใจ มีศิลปะในการสื่อสาร

7.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารต้องมีการเสริมแรงทางบวกมีการให้กำลังใจ มีการให้รางวัล มีการยกย่องชมเชย

7.2.2 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

7.2.3 ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาของครู

7.2.4 ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายให้ครู เป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร เครื่องมือและโอกาส

7.2.5 ผู้บริหารต้องกระตุ้นความคิดให้ครูอยากทำงาน

7.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.3.1 ผู้บริหารต้องยอมรับและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้คำแนะนำมองเห็นคุณค่าในความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล

7.3.2 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้ทำงานตามความถนัด / เปิดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับตนเอง การมีส่วนร่วมในองค์กร

7.3.3 ผู้บริหารต้องมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

7.3.4 ผู้บริหารต้องมีการติดต่อแบบสองทางและรายบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. อภิปรายผลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการนำพาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการศึกษา การพัฒนาทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ตลอดจนความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามิได้ทำหน้าที่เพียงการบริหารงานตามภารกิจเท่านั้น หากแต่ต้องมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย การสร้างความเข้าใจร่วมและการเสริมพลังให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อ

บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

1.1.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากและมากกว่าด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและนโยบายได้ชัดเจน โปร่งใส และมีการเปิดช่องทางการสื่อสารสองทาง ทำให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกันและเกิดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ดังที่ มัธนา กามะ (2563, หน้า 43) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ และ 6 ลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในด้านความสามารถ ความคิด ความต้องการ และแรงจูงใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่เน้นการสื่อสารแบบสองทาง มีการรับฟังความคิดเห็น มีการให้คำปรึกษาอย่างเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และตลอดจนการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความไว้วางใจ ในองค์กรผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรม ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การส่งเสริมศักยภาพ และการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นความเข้าใจและความใส่ใจในความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร โดยการประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และสามารถสร้าง

แรงศรัทธา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ตาม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 48) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุดา รักกล่อง และคณะ (2568, หน้า 205) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.4 การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดการคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มองปัญหาในหลายมิติ และค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุดา รักกล่อง และคณะ (2568, หน้า 205) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงกระตุ้นทางจิตใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เกิดความศรัทธา ความมุ่งมั่น และความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายของโรงเรียนและมีพลังใจในการทำงานร่วมกัน และในบริบทของศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสื่อสาร และค่านิยมทางสังคม ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้สั่งการไปสู่ผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้วิธีการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจจึงไม่ใช่เพียงการให้กำลังใจเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการเติบโตของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงาวิจัยของ นพมาศ โสบุญ (2563, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 49) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภัทรสุดา รักกล่อง และคณะ (2568, หน้า 205) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด

2. อภิปรายผลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจและการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสมซึ่งระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครูในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสังคม ประกอบกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากยังสะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนรับรู้ถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงผลักดันภายในให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครพนม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความเสียสละของครูผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 89 – 92) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุดารัตน์ ทุมมาโต (2565, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

2.1.1 การยอมรับและยกย่อง อยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการที่ครูผู้สอนได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การได้รับการยอมรับไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แต่ยังช่วยสร้างพลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ Northouse (2021, p. 193) ได้กล่าวว่า ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การยอมรับและยกย่องมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากครูต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และความคาดหวังจากสังคม ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการยกย่องในความสำเร็จของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ส่งเสริมให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน และกล้าที่จะริเริ่มนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตติย์พร เขตรักษา (2566, หน้า 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความต้องการการยอมรับและยกย่องอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2566, หน้า 79) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับและยกย่อง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 77) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับและยกย่อง อยู่ในระดับมาก

2.1.2 ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน สร้างผลงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ตลอดจนเกิดความพึงพอใจในผลลัพธ์ของงานที่ตนได้ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป นอกจากนี้ การแสดงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงาน การเอาชนะอุปสรรคและความท้าทาย ตลอดจนการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง ครูผู้สอนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และความคาดหวังของผู้เรียน ผู้บริหารที่ส่งเสริมความสำเร็จของงานโดยให้โอกาสครูพัฒนาความรู้และทักษะ การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และการสนับสนุนการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในผลงาน ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Northouse, 2021, p. 187) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2566, หน้า 66) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรภวิษย์ บาทขุนทด (2567, หน้า 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนได้รับงานที่มีความท้าทายและหลากหลาย สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของตนเอง มีส่วนร่วมในการวางแผน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ครูเกิดความสนใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน อีกทั้งยังมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรม ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1976) ในทฤษฎีลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ที่ระบุว่า งานที่มีความหลากหลาย มีความสำคัญต่อองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความสามารถของตน จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจภายในองค์กร นอกจากนี้ งานที่ให้ครูมีความอิสระในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และมีสถานะทางสังคมและตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร (Northouse, 2021, p. 190) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2566, หน้า 68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรภวิษย์ บาทขุนทด (2567, หน้า 60) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 80) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2.1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและขยายขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองอย่างเหมาะสม รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการ

พัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959, p. 101) ที่ระบุว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการพัฒนาตนเองถือเป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี การเรียนการสอน และความคาดหวังของผู้เรียน การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านได้ (Northouse, 2021, p. 192) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาจรีย์ คะประสิทธิ์ (2566, หน้า 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรภวิษย์ บาทขุนทด (2567, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, หน้า 82) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นระดับมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตามทิศทางขององค์กรอย่างเต็มใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความสามัคคี และความภาคภูมิใจร่วมกัน ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์มั่นคงและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จะเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร แนวคิด และทัศนคติได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และตรงเวลา จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรงกัน การเลือกใช้สื่อและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบท ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือในองค์กร การเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางยังส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 187) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ พนม พุทธาผา, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรพัฒนา “ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง” ให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ให้ตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือภายในองค์กร การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ยังต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน เช่น การใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารภายในโรงเรียน และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชน โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน การมีส่วนร่วมเช่นนี้จะก่อให้เกิด “วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมคิดร่วมทำ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวจะนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดำเนินงานภายใต้นโยบายเดียวกันของกระทรวงศึกษาธิการและเขตพื้นที่ ซึ่งกำหนดกรอบทิศทางการบริหาร มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน และแนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานบนหลักการเดียวกัน แม้ลักษณะการเปิดสอนของแต่ละโรงเรียนจะแตกต่างกันก็ตาม ส่งผลให้รูปแบบการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความคล้ายคลึงกันโดยรวม

ที่เป็นเช่นนี้ยังอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพผ่านหลักสูตรหรือการอบรมในแนวทางเดียวกัน ทำให้มีความรู้และทักษะการนำการเปลี่ยนแปลงในมาตรฐานใกล้เคียงกัน เมื่อครูผู้สอนประเมินพฤติกรรมผู้นำ จึงไม่พบความแตกต่างตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน บริบทพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความคล้ายคลึงกัน ทั้งลักษณะชุมชน ผู้เรียน และทรัพยากรในสถานศึกษา จึงก่อให้เกิดความคาดหวังต่อผู้บริหารที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสนับสนุนการพัฒนาครู ทำให้ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทในการบริหารบุคลากรระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ พนม พุทธาผา, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...ลักษณะของโรงเรียนประถมส่วนใหญ่จะมีบุคลากรไม่มาก เราอยู่กันเหมือนครอบครัวเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและเข้าใจครูแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ผมมองว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือหัวใจสำคัญของการบริหารยุคนี้ เพราะครูแต่ละคนมีพื้นฐาน ประสบการณ์ และศักยภาพที่แตกต่างกัน การบริหารที่ดีคือการมองเห็นคุณค่าของแต่ละคน แล้วสนับสนุนให้เขาพัฒนาและเติบโตตามศักยภาพของตนเอง ผมจึงพยายามพูดคุยและให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน...” รวมถึงสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ สุเมธ คะลีล้วน, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า“...โรงเรียนขยายโอกาสมีขนาดใหญ่กว่าโรงเรียนประถมทั่วไป เปิดสอนทั้งระดับประถมและมัธยมตอนต้น ทำให้จำนวนครูและนักเรียนมากขึ้น ภาระงานของผู้บริหารก็ซับซ้อนขึ้นตามไปด้วย การดูแลครูในเชิงรายบุคคลจึงทำได้ไม่ทั่วถึงเหมือนโรงเรียนขนาดเล็ก แต่เราก็พยายามสร้างระบบสนับสนุน เช่น การแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ครูพี่เลี้ยง หรือใช้การประชุม PLC เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในรูปแบบของทีม การบริหารต้องใช้วิธีบริหารแบบมีระบบมากขึ้น เพราะจำนวนบุคลากร การสื่อสารจึงต้องผ่านหลายช่องทาง ผู้บริหารอาจไม่สามารถพูดคุยกับครูทุกคนได้โดยตรง แต่เราพยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้ทุกคนรู้สึกว่าความเห็นของเขามีค่า และผู้บริหารรับฟัง

ความคิดเห็นของครูจริง ๆ แม้จะไม่สามารถเข้าถึงทุกคนได้ในระดับลึก แต่เราพยายามใช้วิธีการที่ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน...”

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นระดับมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำองค์กร มีความรับผิดชอบสูง และมักได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชนในฐานะผู้นำทางการศึกษา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ครูผู้สอนอาจรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับหรือคำชื่นชมจากผู้บริหารหรือสังคมยังไม่เพียงพอ ในความสำเร็จของงาน เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งทำให้สามารถเห็นผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน การได้รับรางวัลระดับเขตหรือระดับประเทศ ในขณะที่ครูผู้สอนอาจมองความสำเร็จของงานในมิติของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่ควบคุมได้ยาก จากลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้บริหารมีความหลากหลาย ท้าทาย และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะการบริหาร การตัดสินใจและการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำในขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนอาจมองว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานประจำ มีความซ้ำซาก และมีภาระงานเอกสารจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในทางลบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในด้านนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน เช่นกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้น หรือการได้มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงาน

ที่ชัดเจน ในขณะที่ครูผู้สอนบางส่วน อาจรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ มีขั้นตอนที่ซับซ้อน ใช้ระยะเวลานาน และมีการแข่งขันสูง เป็นต้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 187) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ วิชัย ราโช, ผู้ให้สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...จากประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผมมองว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับการได้รับ “การยอมรับและยกย่อง” อย่างมาก ครูจำนวนไม่น้อยตั้งใจทำงาน ทุ่มเทกับนักเรียน แต่บางครั้งไม่ได้รับการกล่าวชื่นชมอย่างเป็นทางการ ทำให้ขาดแรงกระตุ้นในใจ ส่วนผู้บริหารเองเมื่อมีโอกาสทำผลงานสำเร็จ เช่น ได้รับรางวัลโรงเรียนต้นแบบ หรือสามารถขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ของเขตพื้นที่ได้สำเร็จ ย่อมรู้สึกภาคภูมิใจและมีกำลังใจมากขึ้น เพราะเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ในแง่ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารมีงานที่หลากหลาย ต้องบริหารทั้งบุคลากร งบประมาณ และชุมชน ทำให้ได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา แต่ครูผู้สอนบางคนอาจรู้สึกว่างานสอนเป็นงานประจำ ซ้ำซาก และยังต้องรับภาระเอกสารจำนวนมาก ซึ่งตรงนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเข้าใจและหาวิธีสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้โอกาสหมุนเวียนงาน การส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมอบรมหรือแสดงศักยภาพในเวทีต่าง ๆ เพื่อให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าและคุณค่าในงานของตนเอง...” รวมถึงสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ มลนภา มะสุใส, ผู้ให้สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...แรงจูงใจในการทำงานของครูอยู่ที่การได้รับคำชื่นชมและการยอมรับจากผู้บริหารกับผู้ปกครองค่ะ เวลามีโอกาสได้รับคำพูดขอบคุณหรือการยกย่องในที่ประชุม ทำให้รู้สึกภูมิใจและอยากทำงานให้ดีขึ้นอีก แต่บางครั้งเราทำงานหนัก ทั้งสอน ทั้งเอกสาร ทั้งกิจกรรมโรงเรียน แต่กลับไม่ได้รับคำชื่นชมเลย ก็ทำให้รู้สึกท้อเหมือนกัน เรื่องความสำเร็จของงาน ดิฉันมองว่ามันขึ้นอยู่กับนักเรียนเป็นหลัก เพราะบางปีการศึกษาเด็กก็มีพื้นฐานดีอยู่แล้ว บางปีการศึกษาก็ไม่ค่อยพร้อม ทำให้ครูเราต้องปรับวิธีสอนอยู่ตลอด ทำให้รู้สึกว่างานของเรายังไม่สำเร็จเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่เราก็

พยายามอย่างเต็มที่ ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง ยังเป็นเรื่องที่ไกลตัวสำหรับครูหลายคน เพราะขั้นตอนการเลื่อนวิทยฐานะยุ่งยาก อย่างเช่น วิทยะฐานะเชี่ยวชาญ ต้องใช้เวลานานและต้องมีหลักฐานจำนวนมาก เลยทำให้แรงจูงใจในด้านนี้ค่อนข้างน้อย ถ้าผู้บริหารช่วยส่งเสริม หรือให้โอกาสเราได้แสดงความสามารถ เช่น มอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ หรือให้ไปพัฒนาตนเอง อบรมเพิ่มเติม จะช่วยให้เรารู้สึกว่าโรงเรียนเห็นคุณค่าในตัวเรา และจะทำให้มีพลังในการทำงานมากขึ้น..."

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนในทุกประเภทของโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากระบบการบริหารงานบุคคลในสังกัดเดียวกันมีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งด้านนโยบายการบริหารงานบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ครูทุกกลุ่มมีโอกาสได้รับแรงเสริมและแรงจูงใจในลักษณะเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะของโรงเรียนที่เปิดสอนต่างระดับกัน ส่งผลต่อโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของงานแตกต่างกันไป เช่น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มักมีทรัพยากรทางการศึกษาและบุคลากรที่พร้อมกว่า ครูจึงสามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลสำเร็จของงานได้ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนขนาดประถมศึกษาอาจประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และภาระงานหลายด้าน ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จของงานในระดับที่ต่ำกว่า ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยจูงใจภายใน (Motivators) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคคลรู้สึกว่างานที่ทำบรรลุเป้าหมายและมีคุณค่า ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943) ที่ระบุว่าความต้องการความสำเร็จและการยอมรับเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ วิชัย ราโช, ผู้ให้สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า "...ครูในโรงเรียนประถมมีความตั้งใจและทุ่มเทกับการสอนมาก แต่ด้วยข้อจำกัดหลายด้าน เช่น

งบประมาณ บุคลากรไม่ครบชั้นเรียน และบางครั้งต้องสอนควบชั้น ทำให้ครูรู้สึกว่างานของตนเองไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ครูหลายคนบอกว่าทำงานเต็มที่แล้ว แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กยังไม่ดีขึ้นตามที่คาด ก็เกิดความรู้สึกท้อบ้าง เพราะปัจจัยภายนอก เช่น พื้นฐานครอบครัวของนักเรียน ผู้ปกครองไม่มีเวลาสอนการบ้านเด็ก เพราะอาชีพส่วนใหญ่ ทำไร่ทำสวน หรือจำนวนเด็กต่อห้องที่มากเกินไป เป็นสิ่งที่ควบคุมได้ยาก ครูเลยรู้สึกว่าความสำเร็จของงานอยู่ไกลตัว แต่ทุกคนก็ยังคงพยายามเพราะมีความรักในอาชีพ สิ่งที่ผู้บริหารจะทำได้ คือการให้กำลังใจและยกย่องครูต่อหน้าสาธารณะเมื่อมีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำ ถึงแม้ผลลัพธ์จะยังไม่ชัดเจน แต่เชื่อว่าผู้บริหารทุกคนอยากให้ครูภูมิใจในความพยายามของตนเอง...” รวมถึงสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ อัครเรศ ยืนยั่ง, ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...โรงเรียนขยายโอกาสทำการเปิดสอนทั้งระดับประถมและมัธยม จึงมีครูหลากหลายสาขาและมีการแบ่งงานที่ชัดเจน ทำให้ครูสามารถโฟกัสกับงานของตนเองได้เต็มที่ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและชุมชนมากขึ้น เช่น งบโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้หรือโอกาสเข้าร่วมอบรมพัฒนาศักยภาพ สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูเห็นผลลัพธ์ของงานชัดเจนขึ้น เช่น เด็กสอบเข้าศึกษาต่อได้ โรงเรียนได้รับรางวัล หรือมีนวัตกรรมการสอนที่ได้รับการเผยแพร่ ซึ่งสร้างแรงจูงใจให้ครูรู้สึกว่างานของตนเองสำเร็จและมีคุณค่ามากขึ้น ผมเชื่อว่าเมื่อครูรู้สึกว่างานของเขาเกิดผลดีต่อเด็กจริง ๆ นั่นคือแรงจูงใจที่ดีที่สุด ยิ่งผู้บริหารให้การสนับสนุนและยอมรับในความสำเร็จนั้น ครูก็จะยิ่งตั้งใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy} = 0.821) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.757 รองลงมาคือ

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) กับความสำเร็จของงาน (Y_1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของครูผู้สอนโดยตรง ผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและแรงบันดาลใจ จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เห็นคุณค่าของงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังเป็นลักษณะของผู้นำที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า “ปัจจัยจูงใจ (Motivators)” เช่น การยอมรับ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่มีความหมาย เป็นสิ่งที่สร้างแรงผลักดันภายในให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสุนิสา ไชยประสิทธิ์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ โดยมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.338 การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.325 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227 ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 67.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.32088 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดกว้าง และมีทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเป้าหมายการทำงาน เกิดความไว้วางใจ และความร่วมมือในการดำเนินงาน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ เพราะผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงาน สร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยให้ครูมีแรงผลักดันภายใน เกิดความพึงพอใจและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเข้าใจและยอมรับศักยภาพเฉพาะตัวของครู รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อาจกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนา บริหาร และส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ พนม พุทธาผา ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...โรงเรียนประถมจำนวนบุคลากรมีไม่มาก ทำให้ทุกคนใกล้ชิดกัน ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารต้องพูดคุยกับครูทุกคนให้เข้าใจเป้าหมายเดียวกัน เช่น แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือแม้แต่โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ถ้าผู้บริหาร ครูและบุคลากรสื่อสารให้ตรงกัน ครูจะรู้หน้าที่ของตนเองและทำงานด้วยความมั่นใจมากขึ้น การบริหารงานจึงไม่ใช่การสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางหรือปัญหาที่พบ เพื่อจะได้แก้ไขร่วมกัน ซึ่งเมื่อครูรู้สึกว่าผู้บริหารรับฟัง เขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจ มีหลายวิธี เช่น การชื่นชมครูต่อหน้าที่ประชุม หรือเสนอชื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ก็ตาม ผมเห็นว่า “คำชื่นชม” คือพลังที่ดีที่สุดในการสร้างแรงจูงใจ สุดท้ายคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะไม่ใช้เกณฑ์เดียวกับทุกคน ครูแต่ละคนมีจุดแข็งต่างกัน บางคนถนัดเทคโนโลยี บางคนถนัดกิจกรรม การจะมอบหมายงานจึงต้องดูตามความสามารถและความถนัดของเขา เพื่อให้เขาได้ทำในสิ่งที่ถนัดและภาคภูมิใจในงานของตนเองครับ...” และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ อัครเรศ ยืนยั่ง ผู้ให้สัมภาษณ์, 16 กันยายน 2568 ได้กล่าวว่า “...ในโรงเรียนขยายโอกาสมีครูหลายช่วงชั้นและหลายสาขา จึงต้องอาศัยระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีการใช้ช่องทางในการสื่อสารและการติดต่อในช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ข้อมูลถึงกันได้รวดเร็วและลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ซึ่งส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างมีทิศทางเดียวกัน การสร้างแรงบันดาลใจคือสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ครูเห็นความหมายของงานที่ทำ ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ครูแต่ละคนมีแรงจูงใจไม่เหมือนกัน บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจึงควรให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความต้องการของแต่ละคน เมื่อครูได้ทำในสิ่งที่ถูกใจ ครูก็จะมีแรงจูงใจและทุ่มเทมากขึ้น...”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจของครูได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การสื่อสารที่มีความชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ มีการสื่อสารแบบสองทาง และมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความไว้วางใจและรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับสมรรถนะผู้นำสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจของครูผู้สอนในเชิงบวก

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูผู้สอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การมอบรางวัล “ครูต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลง” หรือ “ครูผู้มีนวัตกรรมการสอนดีเด่น” เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของครูแต่ละคน โดยสนับสนุนให้ครูได้แสดงศักยภาพตามความถนัดของตนเอง จัดระบบพี่เลี้ยงภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูรุ่นใหม่ได้รับคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ และได้รับการยอมรับในศักยภาพของตน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูผู้สอน โดยบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ากับการอบรม การนิเทศ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีแนวทางในการพัฒนางานอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษายุคศตวรรษที่ 21

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่กว้างขึ้น เช่น โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความสอดคล้องของผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความทั่วไป และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายได้

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ภาพรวมของแรงจูงใจครูอย่างรอบด้านและเชิงลึก

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้สึกของผู้บริหารและครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยอธิบายกลไกความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับผลลัพธ์อื่น ๆ ทางการศึกษา เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อขยายขอบเขตการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ของระบบการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กนกพร แทนบุญ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

กมลนาถ แดนราช. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กชกร เนียมเท่าเสา และ สมชาย เทพแสง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 20*(38), 39 – 50.

กชมน ชูเทพ, จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ และกมลทิพย์ ศรีหาเศษ. (2564). การศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล, *วารสารการวัดผลการศึกษา, 38*(103), 24 – 32.

กรวิกา มั่งมูล. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____ . (2555). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____ . (2557). *บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2564). สมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก https://www.kruachieve.com/เรื่องราว/สมรรถนะของครู/

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

กิติพันธ์ บัวเขียว พลพิพัฒน์ สิงหบวรชัย วิวรรชน์ เชื้อจิตร ศุภกร รัตนวงษ์ และวัยวุฒิ บุญลอย. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 13*(2), 79 – 97.

กิตติ จิตตรัตน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.* วิทยานิพนธ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กุลธิดา ศรีโกเมนทร์ สุชาติ บางวิเศษ และศักดินาภรณ์ นันที. (2568). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 15*(1), 333 – 348.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). *บริหารเวลาเพื่อความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย จำกัด.

แก้วตา เจือนาค และอารีย์ วรเตชะคงคา. (2560). การออกแบบการเรียนรูเพื่อศตวรรษที่ 21 21st Century Learning Design. *ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.* 28 – 29 กันยายน 2560. หน้า 281 – 289.

ไกรยส ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทิมา นกอยู่. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จริญญา เกษมศรี. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุวรรณ นูสา. (2564*). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชนครินทร์.

จารุวรรณ นูสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 22 วันที่ 25 มีนาคม 2564.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิตรเลขา ทองสุข. (2566). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จื่อผิง ลิ้มทรงพรต. (2568). บทบาทของมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 3*(1), 57 – 66.

จำนงค์ นามมา และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). มิติของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6*(2), 779 – 790.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12*(1), 1 – 9.

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชิตาภา สุขพลำ. (2561). การสื่อสารอัตลักษณ์ผ่านสื่อเฟซบุ๊กไลฟ์ (Facebook Live) ของวัยรุ่นไทย. *ในการประชุมวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 12 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2561 (หน้า 170 – 182).* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชษินีร์ แสวงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร: ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

_____. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา.* สกลนคร: ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์การพิมพ์ กรุ๊ป.

ซูไอดา สะมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐิสันต์ จินดาสุภัคพันธ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทย และพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโออุตสาหกรรมเครื่องชั่ง จำกัด, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7*(1), 152 – 165.

ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23*(1), 192 – 204.

ณฐกร วรรณวัตน์และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(2), 126 – 138.

ณัฐดนัย ไทยถาวร.(2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐกานต์ ประจันบาน และปกรณ์ ประจันบาน. (2564). การพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์การประเมินกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง. *Journal of Education Naresuan University, 23*(30), 411 – 424.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10*(37), 83 – 92.

ดำรงค์ วัฒนา. (2563). *การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงกมล โถทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ดวงพร ธนังธีรพงษ. (2564). *ความสัมพันธระหว่างภาวะผู่นำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.* วิทยานิพนธ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ.

ตติย์พร เขตรักษา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัศนีย์ หม้อทอง. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ธนบุรี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ทิพมาศ แก้วซิม. (2542). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพย์สุคนธ์ หรี่จินดา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนพิสิฐ์ จรัสแสงจิระโชติและ พรพิมล สงกระสัน. (2566). กระบวนการสื่อสารกลยุทธ์การสื่อสารและประสิทธิผลของการสื่อสารเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนอุทยานแห่งชาติน้ำตกพลิ้วจังหวัดจันทบุรี. *วารสารนิเทศศาสตรปริทัศน์ 27*(2), 20 – 32.

ธนากร คุ้มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2556). *การพัฒนาองค์กรและบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา. (2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน Creating the Happiness of Teachers in Teaching, *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 2*(2), 190 – 202.

นภัทร เสนพงศ์,พิชญาณี พูนพล และ ณัฐพร ไทยจงรักษ์. (2561). กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานบริการวิชาการแก่สังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10*(2), 142 – 161.

นวพัชญ ฉิดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นวรัตน์ ไวชมภู,นิรันดร์ จุลทรัพย์,ชณัฐ พรหมศรีและกิตติพร เนาว์สุวรรณ. (2566). “4I’s พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(6), 72 – 84.

นภัสวรรณ อาจกูล. (2562). *การวิจัยกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21.* การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562.

นภัทร ธัญญวณิชกุล ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล และทิวัตถ์ มณีโชติ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 38*(104), 233 – 244.

นลิน ศรพรหม. (2550). *รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ.* เข้าถึงได้จาก: http://wwwftpi or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgeconten/55/Leadership.1 ตุลาคม 2552.

นลินี พานสายตา และประวีณา คาไชะ. (2560). ความตองการในการฝกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11*(2), 202 – 219.

นพมาศ โสบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นาตยา ทับยาง และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, 3*(2), 44 – 63.

นุชสัทธา ฉัตรมงคลและอรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *ธุรกิจปริทัศน์, 8*(1), 170 – 172.

บุษบง ธัยมาตร. (2560). การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(2), 353 – 368.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:สุวีริยาสาส์น.

บุญรักษ์ ทานันโต, สาโรจน์ แก้วอรุณ, สุดา เนตรสว่าง และ ธรรมรส โชติกุญชร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียนกีฬาในเขตภาคเหนือ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 9*(1), 895 – 905.

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 3*(2), 208 – 222.

ปกิตน์ สันตินิยม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2*(2), 10 – 19.

ประชา โสภัณนา. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารมหาจุฬา นาครทรรศน์, 7*(7), 360 – 372.

ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวศ วะสี. (2561). *ปาฐกถา/แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา.* Isra News. เข้าถึงได้จาก: https://www.isranews.org/content-page/item/65691-tep.html?utm_source=chatgpt.com.

ปทุมรัตน์ สีธูป. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปาจรีย์ คะประสิทธิ์. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปาริฉัตร โพธิ์คำ. การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่องสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 10*(1), 101 – 113.

ปิยวุฒิ ภูมิพัฒน์ และ กิจพิณิฐ อุสาโห. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4*(1), 205 – 216.

พนิดา สัตโยภาส อาชวิน ใจแก้ว และเพียงตะวัน พลอาจ (2566).ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย, *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10*(2), 167 – 183.

พนิดา พิมพ์จันทร์ หยกแก้ว กมลวรเดช และสุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู, *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(11), 189 – 204.

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ ณัฏฐ์รัตนศิริณิชกุล เฉลิมชัยสุขจิตต์ และสมชาย บุญศิริเภสัช. (2564). องค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 10*(1), 203 – 215.

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.* สารนิพนธ์ ศษ.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิศมัย สารการ นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และภาวศุทธิ อุ่นใจ. (2559). การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร, *สุทธิปริทัศน์ 30*(93), 71 – 85.

พุทธินันท์ วัฒนาพินิจสาคร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

พรชนก ศิริพฤกษ์พงษ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรภวิษย์ บาทขุนทด. (2567). *แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พรพรรณี คำทอน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรพิมล เชื้อพนม และวิภาดา ประสารทรัพย์. (2566). *ทักษะการสื่อสารผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา, การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พลภัทร บริรักษ์ธนกุล, ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร, ณัฏฐ์ ตั้งปรีชาพาณิชย์, ไกร บุญบันดา, ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง, อธิสิทธิ์ นุชเนตร และสุทธิพงษ์ จุลเจริญ. (2568). กลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(2), 468 – 485.

ไพฑูรย์ โพธิสาร, นีรนาท จุลเนียม และ อังกูล สมคะเนย์. (2565). การศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจองค์ประกอบแห่งความสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู. *MBUEducationJournal:FacultyofEducationMahamakutBuddhistUniversity, 10*(2), 253 – 265.

ไพเราะ มีภักดี. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11*(2), 69 – 81.

ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิย์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรสุดา รักกล่อง กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารวิจยวิชาการ, 8*(5), 199 – 214.

ภัศราภรณ์ ชิดทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ในเขตภาคตะวันออกสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภูริส ภูมิประเทศ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองสวนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทรในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 7*(1), 124 – 144.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2564). บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรสมัยใหม่. *วารสารวิจัยทางการบริหารและการพัฒนา, 5*(1), 12 – 26.

มัธนา กามะ. (2563). *คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20*(1), 1 – 15.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2561). *จิตวิทยาองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราณี วงศ์คงเดช, อดิศร วงศ์คงเดช และวสิษฐ์พล กูลพรม. (2561). พฤติกรรมการใช้สื่อของเด็กยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7*(2), 26 – 36.

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผูบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก.* ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลิขิต ศรีแสนชัย. (2562). การปฏิบัติงานด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร. *Journal of Modern Learning Development, 4*(2), 12 – 20.

วรางคนา ชูเชิดรัตนา. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วงศพัทธ์ ธิติโชติศักดิ์ และสุมัทนา หาญสุริย์. (2564). แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในสถานการณ์โลกปัจจุบัน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9*(36), 22 – 28.

วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช ลภิรัตนกุล. (2560). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตและการบริหารภาวะวิกฤต.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศุภศาสตร์ พลคำ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4*(3), 45 – 58.

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สดุดี จีระออน. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

สังฆ์วร บรรจงวานิช พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ และธัญธรณ์ อมรกิจภิญโญ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง. *Journal of Modern Learning Development, 8*(8), 207 – 221.

สัญญา สดประเสริฐ.(2562). ศตวรรษที่ 21: ทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1*(2), 1 – 12.

สายัน ปิติควร. (2562). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทวาลิโอ คอมฟอร์ดแอนด์ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี.

สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพรหลิมเจริญ รณชัยศรีธัญญาวงศ์ และรัชกร ประสีระเตสัง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร, *URU Journal of Integrated science of development, 13*(2), 1 – 12.

สานิตย์ หนูนิล. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร: แนวคิดและการประยุกต์. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร,* 39(1), 1 – 14.

สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิรินาถ แววสง่า. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุชาติ พันธ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธาวัลย์ ควรหา. (2558). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิสา ไชยประสิทธิ์. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุนันธิณี ม่วงเนียน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุพจน์ ปลื้มจิตร และวิเชียร รู้ยืนยง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, *13*(2), 202 – 215.

สุพาณี สังข์ทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Journal of Academic for Public and Private Management*, *3*(2), 100 – 109.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2563). การบริหารจัดการข้ามสื่อ: จากสื่อมวลชนไปสู่สื่อออนไลน์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, *10*(2), 1 – 23.

สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา. (2562). เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร. *วารสารวิชาการอาชญาวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*, *5*(1), 68 – 78. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/forensic/article/view/165541.

สุดารัตน์ ทุมมาโต. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *รายงานประจำปี 2558.* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (หน้า 48). สืบค้นจากhttps://www.nkp2.go.th/กลุ่มนโยบายและแผน.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2562). นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 12(*1), 113 – 141.

สมศิริ ระวิวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). *การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อภิสรา มุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณ รักธรรม. (2564). อรุณ ศรีระยับ อรุณ รักธรรม เพ็ญศรี ฉิรินัง และชาญ ธาระวาส. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3*(3), 120 – 131.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาริษา วัฒนครใหญ่. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อรรณพ พงษ์วาท. (2540). *เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครู:ภารกิจของคนในชาติ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สปค.).

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2563). *Growth Mindset เทคนิคการดึงศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน Series 2.* กรุงเทพฯ: แอช อาร์ เซนเตอร์.

อารีรัตน์ อินราย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

โอเด โพธิจกฺโก. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชครินทร์.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาภานันท์ ดุลยธรรมภักดี. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยลักษณะงานที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน.* กรณีศึกษา บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

เอกพล กาญจนสำเริง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอื้อมพร หลินเจริญ สิริศักดิ์ อาจวิชัย และภีรภา จันทร์อินทร์. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ O – NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).

อิสมาแอล เจะเล็ง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH, 15*(1), 1 – 11.

Adarkwah, A. M. & Zeyuan, Y. (2020). The paradoxical relationship between principals' transformational leadership styles and teachers' motivation. *International Journal of Educational Excellence*, *6*(2), 15 – 46.

Abdullah, W. A. A. W., Kanesan, A. G., Ling, Y.–L., & Sufi, S. B. (2018). *Principal transformational leadership and teachers' motivation*. Asian Education Studies. DOI:10.20849/aes.v3i1.316.

Avolio, B. J. (2011). *Full range leadership development*. Thousand Oaks: Sage.

Ates, H. K., & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, *6*(3), 184 – 196.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112 – 121.

_____ . (1997). Personal selling and transactional/transformational leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 17*(3), 19 – 28

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

Bentley, Ralph R. & Averno M. Rempel. (1970). *Manual for The Purdue Teacher Opinionnaire.* West Lafayette: Indiana The University.

Bennis, W.G. (1984). The 4 Competencies of Leadership. *Training Development Journal, 38*(8), 15 – 16.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (2007). *Leaders: Strategies for taking charge* (2nd ed.). HarperCollins.

Begley, P.T. (2006). *Self – knowledge, capacity and sensitivity*: Prerequisites to authentic leadership by school principals. *Journal of Educational Administration. 44*(6). 570 – 589.

Birasnav, M., (2014). Knowledge Management and Organizational Performance in the Service Industry: The Role of Transformational Leadership Beyond the Effects of Transactional Leadership. *Journal of Business Research* 67: 1622 – 1629.

Burns, James M. (1987). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Claire M., Mark G.,Sharon P. (2014). Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. *Leadership & Organization Development Journal. 35*(3), 174 – 194.

Conger, J.A. (1989). *The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco, CA: Jossey – Bass

Daft, R.L. (1999). Leadership: *Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.

Darling, J. R., & Beebe, S. A. (2007). Effective entrepreneurial communication in organization development: Achieving excellence based on leadership strategies and values. *Organization Development Journal, 25*(1), 76 – 81.

DeVito, J.A. (2003). *Human communication:The BasicCourse*. (9thed.). Pearson.

Donaldson, L. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teacers college Press.

Dubrin. Andrew T. (1981). *Human Relation : A job Oriented Approach*. Verginia: RestonPublishing.

Emiru, E. K. (2018). Principals' transformational and transactional leadership behavior and teachers' motivation as perceived by primary school teachers of Jabitehnan district, West Gojjam zone, Ethiopia. *International Journal of Research Publications (IJRP.ORG), 3*(1), 1 – 2.

Flavia, C., Valter, M., & Mateus, H., (2012). *Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance.* The Leadership Quarterly 23, 443 – 455.

Fleur Kappen. (2010). *How leadership – styles contribute to employees' intrinsic and ectrinsic motivation*. Tiburg University.

Flippo, Edwin B. (1966). *Management: A Behavioral Approach.* New York: Allyn and Bacon.

Fullan, M. (2006). *The New Meaning of Education Change*. New York: Teachers College Press

Gilbar, C. R. (2014). *Principal leadership and teacher motivation: A study of the relationship in the school reform era (Doctoral dissertation*, University of Lynchburg).

Gibson, J.L. and et al. (2006). *Organization: behavior, structure and process.* New York: McGraw – Hill.

Guse S. (2022). "*The Importance of Change Leadership Skills*", The Evolving College Presidency, pp. 38 – 50. https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0114

Goleman, D. (2017). *Leadership that gets results.* Harvard Business Review. https://hbr.org/2017/01/leadership-that-gets-results.

Good, C.V. (1974). *Dictionary of education (3rd ed.).* New York: McGraw – Hill.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign. Reading*, Mass: Addison-Wesley.

Haiman,T.,Scott,W., & Connor,G. (1971). *Management. Massachusetts: Houghton* Mifflin and Coffey, Robert E.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work.*(2nded.). New York: John Wiley & Sons.

Hill, Chales, W. L. and Mcshane, S. L. (2008). *Principles of Management*. New York: McGraw – Hill.

Hoy & Miskel. (2012). *Educational administration: Theory*, research, and practice. (6 thed), Boston: McGraw – Hall.

Jennifer, C. M. (2022). Transformational Leadership and Teacher Work Motivation in Private Educational Institutions. *International Journal of Research Publications (IJRP.ORG), 105*(1), 578 – 614.

John, K., Andrew, D., and Martin, T.(2013). Examining the Role of Transformational Leadership of Portfolio Managers in Project Performance. *International Journal of Project Management.* 31, 485 – 497.

Kendrick, J. A. (1988). *The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study*. Dissertation Abstract International. 46(6A), 1330.

Kibe, C. W. (2014). Effects of communication strategies on organizational performance: A case study of Kenya Ports Authority. *European Journal of Business and Management*, 6(11), 6 – 10.

Kyle Sandell. (2012). *Tranformational leadership, engagement, and performance: A new perspective*. Colorado State University.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.

Koh, William Lok Kiang. (1991). *An empirical validation of the theory of transformational leadership in secondary in Singapore*. Dissertation Abstracts International.

Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607 – 610.

Lee, Y.–D., & Kuo, C.–T. (2019). Principals' transformational leadership and teachers' work motivation: Evidence from elementary schools in Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation,* 11(3).

Leithwood, K., & Sun, J. (2018). Transformational school leadership effects on student achievement. *Leadership and Policy in Schools, 11*(4), 418 – 451.

Malik P. (2021). *Change Leadership: How to Lead Change Effectively (2022).* [online] Available at: www.whatfix.com/blog/change– leadership/.

Maccoby, M. (2015). *Leadership for change. [online] Available* at: www.blog.ou[.com/ 2015/09/leadership–for–change/.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management.* (10th ed.). Ohio: South Western / Thomson.

McClelland, D. C. (1973). Test for competence, rather than intelligence. *American Psychologists, 17*(7), 57 – 58.

Madeng, N. (2021). School management model of happiness at Rajaprajanukroh School in 39 provinces Narathiwat. *Journal of Graduate School Suan Dusit*, *17*(2), 95 – 112.

Mohsen, A., & Mohammad, R.D., (2011). *Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization.* Social and Behavioral Sciences 15, 3131 – 3137.

Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and Organizational Psychology* (5th ed.). California: Brooks/Cole.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications

_____. (2021). *Leadership: Theory and Practice* Ninth Edition. SAGE Publications, Inc.

Orem D. (2019). *Change Is a Two-way Street*. [online] Available at: https://www.nais.org/learn/independent-ideas/february-2019/change-is-a-two-way-street/ [37].

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education Limited.

Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey – Bass.

Senge, Peter M. et al. (1994). *The Fifth Discripline Fildbook*: New York: Doubleday.

Sowanna, W. (2002). *Guide to success boundless success*. Bangkok: Lokthip Magazine Office.

Trilling B, Fadel C. (2009). *Learning and innovation skills. 21st centuryskills learningfor lifeinour times.SanFrancisco:* Jossey – Bass.

Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 5*(1), 39 – 45.

Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (2002). *Strategic Management and Business Policy.* New Jersey: Prentice Hall.

Willer. (1967). "*Interorganizational Learning and Network Organization: Toward a Behavioral Theory of the Interfere*." Retrieved from https://rotman.utoronto.ca/bicpapers/pdf/200-04.pdf.

Woodcock, M. & Francis. D. (1994). *Team Management: Leadership by Consensus*. Hampshire: Gower.

Xiao-Hua, W., & Jane, M.H. (2012). *A Multilevel Study of Transformational Leadership, Identification, and Follower Outcomes*. The Leadership Quarterly 23, 775 – 790.

Youngs, P., & King, M. B. (2002). Principal leadership for professional development to build school capacity. *Educational Administration Quarterly, 38*(5), 643 – 670.

Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7 th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายวิชัย ราโช	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายโกษา ทวันเวช	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายประจบ ดีพรหม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นายพนม พุทธาผา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายวิชัย ราโช	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายอัครเรศ ยืนยั่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นายสุเมธ คะลีล้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนเพ็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
9. นายโกษา ทวันเวช	ครูชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
10. นางมลนภา มะสุใส	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเสาเล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชัย ราโช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายโกษา ทวันเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายประจบ ดีพรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพนม พุทธาผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพนม พุทธาผา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิชัย ราโช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอัครเรศ ยืนยั่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุเมธ คะลีล้วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายโกษา ทวันเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมลนภา มะสุใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบ่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเจวรี ศรีจันไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวเจวรี ศรีจันไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๗๒ ๕๙๒๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวเจวรี ศรีจันไชย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็น ของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องระดับการใช้ ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
00	ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ “ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์” อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ					
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนและการอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม					
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจ และศรัทธา แก่ครูและบุคลากร					
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์ที่วิกฤต					
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีไหวพริบ มีความเฉลียว ฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ ในอุดมการณ์					
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้กับครูและบุคลากร และสามารถ ถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากร เกิดความภาคภูมิใจ					
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำ เพื่อกระตุ้นทางจิตใจ					
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นจิตวิญญาณให้ครู เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารแสดงออกถึงการอุทิศตนหรือความผูกพัน ต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
11	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
12	ผู้บริหารแสดงออกถึงการตระหนักถึงความสำคัญของงาน					
13	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเสริมแรงทางบวกซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานแก่ครูและบุคลากร					
14	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา						
15	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
16	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน					
17	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ					
18	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ					
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน					
20	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ร่วมงานหลังจากงานแล้วเสร็จ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
21	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล					
22	ผู้บริหารแสดงออกถึงการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ คำปรึกษา และมองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรแต่ละคน					
23	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน					
24	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากร					
25	ผู้บริหารมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล					
26	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร					
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระจายอำนาจและให้โอกาสในการให้ครูและบุคลากรในตัดสินใจร่วมกัน					
28	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน					
ด้านที่ 5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
29	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร และผู้มาติดต่อราชการ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน และทันต่อเวลา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ						
30	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้ทรัพยากรด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสื่อสาร					
31	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปิดกว้างในการสื่อสารซึ่งเป็นการสื่อสารโดยหลากหลายช่องทาง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3
แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุดข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน						
00	ครูผู้สอนมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน“ ครูผู้สอนมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน						
1	ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร อย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ					
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอย่างเป็นระบบ					
3	ครูผู้สอนมีการการสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ					
4	ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร					
5	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน					
6	ครูผู้สอนมีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและแก้ปัญหาด้วยความท้าทาย					
7	ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง					
8	ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ครูผู้สอนมีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ					
10	ครูผู้สอนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทันเหตุการณ์					
ด้านที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ครูผู้สอนได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลายน่าสนใจ สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของตนเอง					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
12	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมแก ปัญหา และร่วมตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
13	ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
14	ครูผู้สอนมีความอิสระในการทำงาน					
15	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
16	ครูผู้สอนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใน ระหว่างการทำงาน					
17	ครูผู้สอนมีฐานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี					
18	ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและมีความ หลากหลาย					
ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
19	ครูผู้สอนได้รับการขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนเอง					
20	ครูผู้สอนได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การ งานที่ปฏิบัติ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น					
21	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสม					
22	ครูผู้สอนได้รับการสงเสริมให้พัฒนาความรู ความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพ ของตนเอง					
ด้านที่ 4 การยอมรับและยกย่อง						
23	ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือจากจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การยอมรับและยกย่อง						
24	ครูผู้สอนได้รับการยกยองชมเชยในความรู ความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง					
25	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น					
26	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือ การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี					
27	ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู โดยมีความเชื่อมั่นว่าเป็นอาชีพที่เกียรติมีศักดิ์ศรี					
28	ครูผู้สอนมองเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพครู					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ลักษณะการเปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง น่าเคารพนับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตน และการอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจและศรัทธา แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงอุดมการณ์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับครูและบุคลากร และสามารถถ่ายทอดไปยังครูและบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ									
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นจิตวิญญาณให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแสดงออกถึงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารแสดงออกถึงการตระหนักถึงความสำคัญของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเสริมแรงทางบวกซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การกระตุ้นทางปัญญา									
15	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
16	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองปัญหาเชิงระบบในแง่มุมต่าง ๆ การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามทบทวนความคิดและค่านิยมเดิม ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้อำนาจและอิสระในการคิดและตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ร่วมงานหลังจากงานแล้วเสร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
21	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารแสดงออกถึงการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ คำปรึกษา และมองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
26	ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระจายอำนาจและให้โอกาสในการให้ครูและบุคลากรในตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ									
29	ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน และทันต่อเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้ทรัพยากรด้านสื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
31	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปิดกว้างในการสื่อสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารโดยหลากหลายช่องทาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 32 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ความสำเร็จของงาน									
1	ครูผู้สอนได้กระทำหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร อย่างประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูผู้สอนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูผู้สอนมีการการสร้างผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและการได้รับความพึงพอใจในผลงานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูผู้สอนมีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคและแก้ปัญหาด้วยความท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7	ครูผู้สอนมีการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูผู้สอนมีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูผู้สอนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
11	ครูผู้สอนได้รับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานมีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย น่าสนใจ สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
13	ครูผู้สอนมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูผู้สอนมีความอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ครูผู้สอนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูผู้สอนมีฐานะทางสังคมตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและมีความหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่									
19	ครูผู้สอนได้รับการขยายขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูผู้สอนได้รับความก้าวหนาจากตำแหนงหนาที่การงานที่ปฏิบัติ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
21	ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูผู้สอนได้รับการสงเสริมให้พัฒนาความรูความสามารถ เพิ่มพูนความรูและทักษะวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การยอมรับและยกย่อง									
23	ครูผู้สอนได้รับความไววางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อถือจากจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูผู้สอนได้รับการยกยองชมเชยในความรูความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ครูผู้สอนได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงาน และเมื่อมีการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูผู้สอนได้รับความร่วมมือการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
27	ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในอาชีพครูโดยมีความเชื่อมั่นว่าเป็นอาชีพที่เกียรติมีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ครูผู้สอนมองเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 28 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.843 – 0.944 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976	1	0.933
	2	0.913
	3	0.918
	4	0.917
	5	0.843
	6	0.921
	7	0.944
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.874 – 0.933 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975	8	0.874
	9	0.906
	10	0.933
	11	0.915
	12	0.911
	13	0.906
	14	0.922
3. การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.886 – 0.921 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.967	15	0.886
	16	0.878
	17	0.888
	18	0.921
	19	0.912
	20	0.872

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.860 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976	21	0.926
	22	0.875
	23	0.860
	24	0.920
	25	0.910
	26	0.923
	27	0.900
	28	0.916
5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952	29	0.837
	30	0.910
	31	0.890
	32	0.903
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.944 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.993		

จากตาราง 48 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.944 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.993 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.843 – 0.944 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.874 – 0.933 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975

3. การกระตุ้นทางปัญญา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.886 – 0.921 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.967

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.860 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

5. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.837 – 0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.832 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976	1	0.850
	2	0.876
	3	0.922
	4	0.902
	5	0.890
	6	0.926
	7	0.909
	8	0.989
	9	0.832
	10	0.886
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.912 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.974	11	0.878
	12	0.894
	13	0.899
	14	0.869
	15	0.909
	16	0.912
	17	0.905
	18	0.906

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.877 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	19	0.813
	20	0.877
	21	0.826
	22	0.872
4. การยอมรับและยกย่อง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.954 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975	23	0.929
	24	0.921
	25	0.878
	26	0.907
	27	0.954
	28	0.910
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.954 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เท่ากับ 0.991		

จากตาราง 49 พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.954 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.832 – 0.926 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.976

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.912 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.974

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.813 – 0.877 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933

4. การยอมรับและยกย่อง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.878 – 0.954 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.975

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.993	32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	124.6250	953.388	0.939	0.993
a2	124.7292	960.287	0.871	0.993
a3	124.7083	951.700	0.927	0.993
a4	124.7083	955.232	0.924	0.993
a5	124.6458	964.829	0.836	0.993
a6	124.7708	947.840	0.931	0.993
a7	124.7292	951.223	0.942	0.993
a8	124.6875	960.134	0.874	0.993
a9	124.7292	949.648	0.905	0.993
a10	124.8542	949.106	0.932	0.993
a11	124.6458	952.404	0.912	0.993
a12	124.5833	955.312	0.914	0.993
a13	124.7292	951.223	0.897	0.993
a14	124.7292	948.968	0.928	0.993
a15	124.6875	959.879	0.896	0.993
a16	124.6667	967.546	0.858	0.993
a17	124.8125	959.347	0.907	0.993
a18	124.6875	956.602	0.930	0.993
a19	124.6458	959.297	0.908	0.993
a20	124.5833	959.993	0.894	0.993
a21	124.7917	953.105	0.924	0.993
a22	124.6875	963.751	0.871	0.993
a23	124.7083	957.190	0.894	0.993
a24	124.8125	953.602	0.894	0.993
a25	124.8542	952.383	0.885	0.993
a26	124.7083	952.722	0.928	0.993
a27	124.7083	952.594	0.884	0.993
a28	124.6667	951.206	0.920	0.993
a29	124.7292	958.457	0.835	0.993
a30	124.6042	959.904	0.883	0.993
a31	124.6250	962.197	0.854	0.993
a32	124.7500	952.447	0.932	0.993

ตารางวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 รายด้าน
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.976	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	24.0833	38.291	0.933	0.971
a2	24.1875	39.049	0.913	0.972
a3	24.1667	37.972	0.918	0.972
a4	24.1667	38.652	0.917	0.972
a5	24.1042	40.351	0.843	0.977
a6	24.2292	37.202	0.921	0.972
a7	24.1875	37.773	0.944	0.970

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a8	24.1042	43.244	0.874	0.974
a9	24.1458	41.021	0.906	0.972
a10	24.2708	40.968	0.933	0.970
a11	24.0625	41.592	0.915	0.971
a12	24.0000	42.298	0.911	0.971
a13	24.1458	41.234	0.906	0.972
a14	24.1458	41.021	0.922	0.970

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.967	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a15	20.2500	22.277	0.886	0.961
a16	20.2292	23.202	0.878	0.962
a17	20.3750	22.282	0.888	0.961
a18	20.2500	21.809	0.921	0.957
a19	20.2083	22.083	0.912	0.958
a20	20.1458	22.383	0.872	0.962

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.976	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a21	27.9583	52.807	0.926	0.972
a22	27.8542	55.276	0.875	0.975
a23	27.8750	54.239	0.860	0.975
a24	27.9792	52.531	0.920	0.972
a25	28.0208	52.234	0.910	0.973
a26	27.8750	52.835	0.923	0.972
a27	27.8750	52.410	0.900	0.973
a28	27.8333	52.440	0.916	0.972

ด้านการการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.952	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a29	12.2083	9.360	0.837	0.952
a30	12.0833	9.482	0.910	0.930
a31	12.1042	9.627	0.890	0.936
a32	12.2292	9.074	0.903	0.931

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตารางวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.991	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	109.5000	650.043	0.869	0.991
b2	109.5208	648.085	0.879	0.991
b3	109.6458	639.638	0.906	0.991
b4	109.5625	638.677	0.890	0.991
b5	109.4583	644.594	0.886	0.991
b6	109.3750	647.388	0.917	0.991
b7	109.4583	645.275	0.909	0.991
b8	109.4167	639.567	0.917	0.991
b9	109.3542	654.361	0.848	0.991
b10	109.3542	649.680	0.905	0.991
b11	109.5625	642.719	0.911	0.991
b12	109.5208	642.723	0.911	0.991
b13	109.4375	645.230	0.903	0.991
b14	109.4375	647.358	0.843	0.991
b15	109.4375	648.251	0.901	0.991
b16	109.4583	647.402	0.886	0.991
b17	109.4792	644.553	0.913	0.991
b18	109.4583	643.147	0.880	0.991
b19	109.6458	642.489	0.856	0.991
b20	109.5417	648.637	0.877	0.991
b21	109.6042	646.542	0.856	0.991
b22	109.4375	647.698	0.892	0.991
b23	109.5625	642.805	0.946	0.991
b24	109.5417	642.126	0.931	0.991
b25	109.4583	646.934	0.859	0.991
b26	109.4375	649.102	0.883	0.991

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

b27	109.4583	641.956	0.937	0.991
b28	109.5000	643.149	0.912	0.991

ตารางวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน รายด้าน
ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.976	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	36.7292	74.117	0.850	0.975
b2	36.7500	73.213	0.876	0.974
b3	36.8750	70.069	0.922	0.973
b4	36.7917	69.785	0.902	0.974
b5	36.6875	71.922	0.890	0.974
b6	36.6042	72.840	0.926	0.973
b7	36.6875	72.262	0.909	0.973
b8	36.6458	70.659	0.898	0.974
b9	36.5833	75.525	0.832	0.976
b10	36.5833	74.035	0.886	0.974

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.974	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b11	28.5625	45.656	0.878	0.972
b12	28.5208	45.446	0.894	0.971
b13	28.4375	45.953	0.899	0.971
b14	28.4375	46.081	0.869	0.972
b15	28.4375	46.634	0.909	0.970
b16	28.4583	46.168	0.912	0.970
b17	28.4792	45.829	0.905	0.970
b18	28.4583	44.977	0.906	0.970

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b19	12.0417	8.083	0.813	0.926
b20	11.9375	8.656	0.877	0.904
b21	12.0000	8.511	0.826	0.919
b22	11.8333	8.652	0.872	0.905

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านการยอมรับและยกย่อง (Y_4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.975	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b23	20.3125	24.347	0.929	0.968
b24	20.2917	24.126	0.921	0.969
b25	20.2083	24.722	0.878	0.973
b26	20.1875	25.177	0.907	0.971
b27	20.2083	23.871	0.954	0.966
b28	20.2500	24.234	0.910	0.970

ตารางวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.996	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	238.1667	3197.631	0.942	0.996
a2	238.2708	3211.393	0.865	0.996
a3	238.2500	3196.447	0.915	0.996
a4	238.2500	3200.617	0.930	0.996
a5	238.1875	3218.964	0.836	0.996
a6	238.3125	3188.007	0.929	0.996

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

a7	238.2708	3193.989	0.942	0.996
a8	238.2292	3210.904	0.869	0.996
a9	238.2708	3191.691	0.901	0.996
a10	238.3958	3190.159	0.932	0.996
a11	238.1875	3195.645	0.916	0.996
a12	238.1250	3202.665	0.904	0.996
a13	238.2708	3192.670	0.907	0.996
a14	238.2708	3189.691	0.930	0.996
a15	238.2292	3211.117	0.885	0.996
a16	238.2083	3226.594	0.832	0.996
a17	238.3542	3208.957	0.906	0.996
a18	238.2292	3206.308	0.909	0.996
a19	238.1875	3211.432	0.885	0.996
a20	238.1250	3209.473	0.899	0.996
a21	238.3333	3199.631	0.906	0.996
a22	238.2292	3217.883	0.862	0.996
a23	238.2500	3203.766	0.904	0.996
a24	238.3542	3201.978	0.866	0.996
a25	238.3958	3198.542	0.868	0.996
a26	238.2500	3196.957	0.926	0.996
a27	238.2500	3199.468	0.862	0.996
a28	238.2083	3195.615	0.907	0.996
a29	238.2708	3206.755	0.840	0.996
a30	238.1458	3209.404	0.888	0.996
a31	238.1667	3215.631	0.841	0.996
a32	238.2917	3196.892	0.927	0.996
b1	238.2292	3219.117	0.871	0.996
b2	238.2500	3216.787	0.862	0.996
b3	238.3750	3195.048	0.914	0.996
b4	238.2917	3194.934	0.883	0.996
b5	238.1875	3209.688	0.865	0.996
b6	238.1042	3215.542	0.896	0.996
b7	238.1875	3208.070	0.914	0.996
b8	238.1458	3194.510	0.928	0.996
b9	238.0833	3228.546	0.852	0.996
b10	238.0833	3219.610	0.894	0.996
b11	238.2917	3203.913	0.902	0.996
b12	238.2500	3200.957	0.927	0.996
b13	238.1667	3209.376	0.895	0.996
b14	238.1667	3212.099	0.854	0.996
b15	238.1667	3216.567	0.889	0.996

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

b16	238.1875	3216.496	0.858	0.996
b17	238.2083	3209.190	0.894	0.996
b18	238.1875	3205.943	0.864	0.996
b19	238.3750	3204.622	0.840	0.996
b20	238.2708	3219.223	0.849	0.996
b21	238.3333	3210.908	0.862	0.996
b22	238.1667	3217.291	0.862	0.996
b23	238.2917	3206.211	0.918	0.996
b24	238.2708	3203.266	0.916	0.996
b25	238.1875	3212.070	0.862	0.996
b26	238.1667	3216.738	0.887	0.996
b27	238.1875	3203.007	0.921	0.996
b28	238.2292	3205.414	0.899	0.996

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Independent Samples Test

		Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Interval of the Lower	Interval of the Upper
x1	Equal variances assumed	46.574	0.000	12.962	321	0.000	0.91873	0.07088	0.77929	1.05817
	Equal variances not assumed			17.222	310.090	0.000	0.91873	0.05335	0.81377	1.02370
x2	Equal variances assumed	32.493	0.000	11.761	321	0.000	0.85459	0.07266	0.71163	0.99754
	Equal variances not assumed			15.545	307.895	0.000	0.85459	0.05498	0.74641	0.96276
x3	Equal variances assumed	21.968	0.000	10.559	321	0.000	0.76157	0.07213	0.61966	0.90347
	Equal variances not assumed			12.838	260.313	0.000	0.76157	0.05932	0.64475	0.87838
x4	Equal variances assumed	20.009	0.000	9.815	321	0.000	0.74191	0.07559	0.59319	0.89062
	Equal variances not assumed			11.961	261.745	0.000	0.74191	0.06203	0.61977	0.86404
x5	Equal variances assumed	17.119	0.000	8.540	321	0.000	0.66440	0.07780	0.51134	0.81746
	Equal variances not assumed			10.159	246.919	0.000	0.66440	0.06540	0.53559	0.79321
xt	Equal variances assumed	25.707	0.000	11.872	321	0.000	0.78824	0.06639	0.65762	0.91886
	Equal variances not assumed			14.971	282.742	0.000	0.78824	0.05265	0.68460	0.89188

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางการวิเคราะห์ค่า T – test ตามลักษณะการเปิดสอน

Group Statistics

schooltype		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.091	0.715	0.051
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.206	0.689	0.062
x2	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.094	0.709	0.050
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.139	0.691	0.062
x3	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.085	0.705	0.050
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.186	0.623	0.056
x4	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.089	0.727	0.051
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.241	0.633	0.057
x5	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.171	0.710	0.050
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.301	0.668	0.060
xtotal	โรงเรียนประถมศึกษา	200	4.106	0.662	0.047
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	123	4.214	0.606	0.055

Independent Samples Test

		Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Interval of the Lower	Interval of the Upper
x1	Equal variances assumed	0.059	0.808	-1.422	321	0.156	-0.11486	0.08079	-0.27380	0.04408
	Equal variances not assumed			-1.435	265.784	0.153	-0.11486	0.08007	-0.27250	0.04278
x2	Equal variances assumed	0.002	0.967	-0.560	321	0.576	-0.04509	0.08048	-0.20343	0.11326
	Equal variances not assumed			-0.564	263.580	0.573	-0.04509	0.07998	-0.20256	0.11238
x3	Equal variances assumed	3.950	0.048	-1.301	321	0.194	-0.10064	0.07735	-0.25282	0.05155
	Equal variances not assumed			-1.340	282.484	0.181	-0.10064	0.07511	-0.24848	0.04720
x4	Equal variances assumed	4.619	0.032	-1.908	321	0.057	-0.15148	0.07940	-0.30768	0.00472
	Equal variances not assumed			-1.972	285.225	0.050	-0.15148	0.07682	-0.30269	-0.00027
x5	Equal variances assumed	0.773	0.380	-1.629	321	0.104	-0.12956	0.07951	-0.28600	0.02687
	Equal variances not assumed			-1.653	270.404	0.099	-0.12956	0.07836	-0.28384	0.02472
xtotal	Equal variances assumed	1.678	0.196	-1.473	321	0.142	-0.10833	0.07354	-0.25300	0.03635
	Equal variances not assumed			-1.504	275.722	0.134	-0.10833	0.07200	-0.25007	0.03342

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	xt	y1	y2	y3	y4	yt
x1	Pearson Correlation	1	.899**	.856**	.843**	.745**	.939**	.749**	.697**	.658**	.691**	.754**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
x2	Pearson Correlation	.899**	1	.866**	.843**	.729**	.938**	.757**	.705**	.670**	.696**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
x3	Pearson Correlation	.856**	.866**	1	.873**	.752**	.939**	.737**	.707**	.679**	.688**	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
x4	Pearson Correlation	.843**	.843**	.873**	1	.792**	.940**	.759**	.729**	.657**	.706**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
x5	Pearson Correlation	.745**	.729**	.752**	.792**	1	.868**	.739**	.693**	.662**	.704**	.755**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
xt	Pearson Correlation	.939**	.938**	.939**	.940**	.868**	1	.809**	.763**	.719**	.753**	.821**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
y1	Pearson Correlation	.749**	.757**	.737**	.759**	.739**	.809**	1	.843**	.773**	.802**	.921**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
y2	Pearson Correlation	.697**	.705**	.707**	.729**	.693**	.763**	.843**	1	.826**	.835**	.946**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
y3	Pearson Correlation	.658**	.670**	.679**	.657**	.662**	.719**	.773**	.826**	1	.777**	.915**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
y4	Pearson Correlation	.691**	.696**	.688**	.706**	.704**	.753**	.802**	.835**	.777**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323
yt	Pearson Correlation	.754**	.763**	.759**	.769**	.755**	.821**	.921**	.946**	.915**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323	323

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)

Variables Entered/Removeda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	x5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	x2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: ytotal

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769[a]	0.591	0.590	0.36031
2	.805[b]	0.648	0.646	0.33471
3	.823[c]	0.678	0.675	0.32088

a. Predictors: (Constant), x4

b. Predictors: (Constant), x4, x5

c. Predictors: (Constant), x4, x5, x2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย: นางสาวเจวรี ศรีจันไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมี 3 ด้าน ได้แก่

1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (X_5)
2) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)
3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

ขอขอบพระคุณอย่าสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

เจวรี ศรีจันไชย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างไรบ้าง

(การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และทัศนคติระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกัน ทันต่อเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 1) สาร/ความชัดเจนของสาร 2) ผู้ส่งสาร 3) สื่อ 4) ผู้รับสาร และ 5) การเปิดกว้างในการสื่อสาร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างไรบ้าง

(การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำเพื่อกระตุ้นทางจิตใจ ปลุกปลอบใจ ซึ่งเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความ คิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบันในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) การกระตุ้นจิตวิญญาณให้เกิดแรงจูงใจ 2) การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) การตระหนักถึงความสำคัญของงาน และ5) การได้รับการเสริมแรงทางบวก)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างไรบ้าง

(การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการให้ความสำคัญและความใส่ใจกับลักษณะเฉพาะและข้อแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ มองเห็นคุณค่าในความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน เข้าใจว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง และยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ในการมอบหมายงานมีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 2) การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน 3) การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) การรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของแต่ละคน / การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นรายบุคคล 5) การกระจายอำนาจและให้โอกาสในการตัดสินใจ และ 6) การให้ความสำคัญกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายประจบ ดีพรหม รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายพงศักดิ์ เอกจักรแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายพนม พุทธาผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวิชัย ราโช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายอัครเรศ ยืนยั่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายสุเมธ คะลีล้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนเพ็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายโกษา ทวันเวช ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางมลนภา มะสุใส ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเสาเล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเจวรี ศรีจันไชย
วัน เดือน ปีเกิด	14 พฤษภาคม 2525
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	122 หมู่ 11 ตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร ตำบลนาขมิ้น อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม 48190 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ครู โรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2565	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2568	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงวิทยาคาร อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร