

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

Relationship Between 21st Century Skills of School Administrators and Teachers'

Performance Motivation In Schools Under Loei Primary Educational

Service Area Office 3

กิตติพงษ์ ทะสา

กรรณิกา ไวโสภา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Kittipong Thasa

Kannika Vaisopha

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: kittipong.tha@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ: 23 พฤษภาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 29 พฤษภาคม 2566

Received: May 23, 2023; Revised: May 27, 2023; Accepted: May 29, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยรวมมีค่า อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหาร, สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The aims of this thesis were (1) To study skill levels of school administrators in 21st century. (2) To study levels of teachers' performance motivation. (3) To study relationship between 21st century skills of school administrators and teachers' performance motivation. Research samples were 218 teachers in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3. The data collecting tool was 5 levels rating scale questionnaire with reliability 0.973. Statistics used for this descriptive research data analysis were frequencies, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics was Correlation Coefficient of Pearson for significant variables.

The study results showed that: 1) Skill levels of school administrators in school under Loei Primary Educational Service Area Office 3 in 21st century, was in high level. 2) Levels of teachers' performance motivation in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3, was in high level. 3) Relationship between 21st century skills of school administrators and teachers' performance motivation in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 3 via Pearson's Product Moment Correlation Coefficient testing, was in high level of 0.757 which the positive relationship or in the same way with statistical significance level at the .01.

Keyword: Skills of school administrators, School in 21st century,
Teachers' performance motivation

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนไทยให้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การพัฒนาคน” เพื่อให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อม

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมาปรับใช้ ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทย ให้เกิดภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งตรงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-พ.ศ.2570 ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดีมีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือพณีกาลัง มุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนาคนทั้งด้านความรู้และด้านทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนบนพื้นฐานแนวคิด “กระบวนการเรียนรู้ สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบ สำคัญกว่าคำตอบ” โดยใช้ฐานคิด “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) เพื่อรองรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 โลกของนักเรียนกับโลกความเป็นจริงจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นในตนเอง การจงใจตนเองและความตระหนักในสภาพแวดล้อมของนักเรียน (สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่เป้าหมาย ของสถานศึกษา โดยการที่ผู้บริหารจะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ทักษะการบริหาร ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารที่ควรจะมี ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีความสามารถในการวางแผนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ

มีการพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัตตบุษย์ โพธิ์รุท, 2564)

ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการพัฒนาคน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากเปรียบเทียบทรัพยากรในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร เงิน เครื่องมือ และการจัดการ ถือว่าครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน (จินดารัตน์ แยมวงษ์, 2560) เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ เพราะหากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลต่อนักเรียน (กาญจนา นาคไธสง, 2562)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อประโยชน์สูงสุดในพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและวงการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำนวน 507 คน ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน โดยมีอำเภอเป็น หน่วยในการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมี องค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านการสื่อสาร 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะด้านเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามแนวคิด ของ Herzberg, Bausners & Snyderman (1959, PP. 113-115) โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง 6) เงินเดือน และ 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความ อนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา และขอความร่วมมือจากครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 ด้วยตนเองหรือฝากผู้อื่นส่งและเก็บคืนให้หรือวิธีการอื่น คือ Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเลือกฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูลดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

4.2.2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.10 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 85.30 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.30

2. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการสื่อสาร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{xy} = 0.757$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระหว่างตัวแปรทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.333-0.922$)

4.1 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค กับทักษะด้านการสื่อสาร คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารกับทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.2 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความรับผิดชอบกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การยอมรับนับถือกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งทางด้านทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีให้มีทักษะในการบริหารโรงเรียนที่ทันยุคศตวรรษที่ 21 สามารถใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจและแสดงความสามารถในการบริหารโรงเรียนออกอย่างเต็มที่ มีการพัฒนาเทคนิค กระบวนการในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรวมถึงผู้สามารถถ่ายทอดเทคนิค กระบวนการทำงานให้ครูรับรู้และปฏิบัติร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกันด้วยความเต็มใจและมีกำลังใจ ทั้งนี้ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง ชลบุรีและตราด พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านการสื่อสารและความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจครู รู้ความแตกต่างและความต้องการของครูแต่ละคน และสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูเพื่อให้เกิดความสามัคคี พร้อมทั้งมีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนจนสามารถทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เคารพความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อที่จะก้าวให้ทันเทคโนโลยี รวมทั้งคัดเลือกเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารงานของตนเองและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ชิวขยาภรณ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ บวกกับประสบการณ์เดิมที่สะสมมาพัฒนาการบริหารงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพตามบริบทของโรงเรียน โดยไม่ติดอยู่กับแนวคิดหรือแนวการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ และกล้าที่จะตัดสินใจสร้างสรรค์การบริหารงาน วิธีการปฏิบัติงานผลงานใหม่ ๆ ตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งอาจเป็นทักษะนำในการพัฒนาการปฏิบัติทักษะในด้านอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคนและครองงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้ครูปฏิบัติตามจนได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมวิชาชีพ พร้อมทั้งบริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้จึงทำให้การบริหารงานน่าเชื่อถือ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและเต็ม

ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสร เจียมทอง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเลย เขต 3 ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองในวิชาชีพให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้รับผิดชอบงานที่ตรงความสามารถหลากหลาย ทำทนาย มีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและสนับสนุนให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง จนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ โดยผู้บริหารต้องเพิ่มบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ โกช่วย (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียน ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐนันท์ วิริยธนาติ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2.3 ลักษณะงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ หลากหลาย ทำทนาย และน่าสนใจ ทำให้มีโอกาสดำเนินการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชา สมุทวานิช (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายช้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ช้อย และอยู่ในระดับมาก 2 ช้อย อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นาคไธสง (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

2.6 เงินเดือน โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและภาระงาน มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน และได้รับการเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ สายธนู (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยการส่งเสริมของผู้บริหาร รวมไปถึงครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพรพรรณ สุทธิธีรยุพงค์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.757 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยว่า “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีการพัฒนาทักษะด้านการบริหารของตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการการบริหารโรงเรียนที่ทันยุคศตวรรษที่ 21 และดำเนินการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล หงส์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ .964

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.1.1 ทักษะด้านเทคนิค ผู้บริหารควรพัฒนากระบวนการ เทคนิค รูปแบบวิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้มีกระบวนการ เทคนิค รูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงและต้องสามารถให้คำปรึกษารวมทั้งสาธิตวิธีการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้แก่ครูได้

1.1.2 ทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ร่วมกัน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ มีความสามัคคีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและยังต้องพัฒนาความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น

1.1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจครู รู้ความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนได้รวมไปถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูให้สามัคคีและทำงานร่วมกันของในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียนทำให้ครูทำงานสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน

1.1.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรนำความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นเทคนิควิธีการบริหารและการดำเนินงานในโรงเรียน โดยไม่ติดอยู่กับแนวคิดหรือแนวการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ เพื่อให้บริหารและการดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์

1.1.6 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม กระทั่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียนและบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียนครูในโรงเรียน

1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรเพิ่มบทบาทในการบริหารงาน โดยการให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.2.2 การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์งานของผลงานของครูและโรงเรียนให้เกิดการรับรู้ ชื่นชม ยินดี เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

1.2.3 ลักษณะงาน ผู้บริหารควรมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้และความสามารถของครู ส่งเสริมให้มีงานและรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายท้าทายและน่าสนใจ เพื่อให้ครูสามารถแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตลอดจนลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักของครูคือการจัดการเรียนรู้

1.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การขอมือขอเลื่อนวิทยฐานะ หรือด้านอื่น ๆ ตามความสนใจ เพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2.6 เงินเดือน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ที่มีความเหมาะสม เป็นธรรมกับตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและภาระงาน เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน รวมถึงส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยเตรียมความพร้อมและนำชีวิตไปสู่ความมั่นคงทางการเงินในอนาคต

1.2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือกันในการทำงาน หากเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนผู้บริหารควรเข้ามาจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา นาคไธสง. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไกรสร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จินดารัตน์ แยมวงษ์. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนันท์ วิริยธนาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง ชลบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพล หงส์คำ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มโรงเรียนที่ 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- พิเชษฐ สายธนู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มนทาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธาวร ชีวชาภรณ์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สัดตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2563 – 2565). เลย: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-พ.ศ. 2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุนิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธิชา สมุทวนิช. (2563). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิชาติ คงเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภินันท์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- Herzberg F., Mausner B. & Snyderman B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & son.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.