

**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
Administrators' Leadership Strategy for the 21st Century
of the School Administrators that Affect the Motivation
the Performance of the Teachers in School
in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2**

จิรายุ ศรีสง่าชัย^{1*}

Jirayu Sri sa-nga chai^{1*}

¹ การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
จังหวัดขอนแก่น 40000

¹ Graduate College of Management, Sripatum University, Khon Kean 40000

*Corresponding author: jirayu.sri16@gmail.com

Received: September 27, 2021; Revised: August 25, 2022; Accepted: September 5, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of the research were to 1) The study development of Administrators' Leadership Strategy for The 21st Century in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 2) Compare the Affect The Motivation The Performance of The Teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 3. study the level of Administrators' Leadership Strategy for The 21st Century of The School Administrators That Affect The Motivation The Performance of The Teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 The samples were 293 teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 The instrument was used in this research was a rating scale questionnaire. statistics was mean used standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the research were as follows:

1. The results of data analysis the level of Administrators' Leadership Strategy for The 21st Century in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 showed that totally at the total and each high level

2. The level of the Affect The Motivation The Performance of The Teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 showed that totally at high level

3. The results of the data analysis the level of Administrators' Leadership Strategy for The 21st Century of The School Administrators That Affect The Motivation The Performance of The Teachers in School in Roi Et Primary Educational Service Area Office 2 was positively correlated with the statistical significance at .05 level

Keywords: Administrators' Leadership Strategy for the 21st Century, Leadership Strategy for the 21st Century, Affect the Motivation the Performance

บทนำ

ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์และเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and Economy) การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการ จึงจะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็น “มืออาชีพ” จึงจะทำให้การศึกษามุ่งบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553) การก้าวสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลักดันหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องเตรียมพร้อม ยอมรับและรู้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมองค์กร ทรัพยากร บุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนา การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงด้านการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่เหมาะสม (กมล รอดคล้าย, 2558) กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการ ความก้าวหน้าในทุก ๆ มิติอย่างรวดเร็วและรุนแรงส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่าง ทั่วถึงยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือ

ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วนด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้นเพื่อจะได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2555) กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนโฉมหน้าโลกไปในทุก ๆ ทาง ไม่ว่าในทางเศรษฐกิจในทางการเมือง หรือในทางสังคมวัฒนธรรม ทำให้คนรุ่นใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายใหม่ในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้น สิ่งที่สำคัญสำหรับคนรุ่นใหม่คือ จะต้องเป็นคนมีความรู้และความคิด เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริโภคที่ชาญฉลาด เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมชุมชนที่สามารถปกครองตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสมาชิกของสังคมที่อบอุ่น เข้มแข็ง รู้เท่าทันปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2557) การพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ Thailand 4.0 สิ่งสำคัญคือเราทุกคนจำเป็นต้องหาปัญหาให้ลึกและชัดเจน ยอมรับข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มิฉะนั้นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ คุณลักษณะครูที่อยากเห็นในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สำคัญคือ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู หรือมุ่งมั่นที่จะทำให้ศิษย์เป็นคนดีมีความรู้ บุคลิกภาพดี มีเทคนิคการสอนดี มีทักษะการพูด ถ่ายทอดเข้าใจง่าย มีความรู้ความชำนาญด้าน ICT หากบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา ปัญหาของการศึกษาไทยในการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนเห็นพ้องกันว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษาของอาเซียนในปัจจุบัน “ห้องเรียน” ถูกสร้างขึ้นตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ส่วน “ครูผู้สอน” ผลิตรายจากหลักสูตรที่ใช้สำหรับการสอนในศตวรรษที่ 20 ในขณะที่ “นักเรียน” ยุคปัจจุบัน ต้องมีทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเด็กเหล่านี้ถือเป็นผู้ที่เข้าใจคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัลและมองหาโอกาสที่จะนำเทคโนโลยีนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ (Native Digital) ส่วนครูถือเป็นผู้อพยพลูกโลกดิจิทัลแต่สนใจและมองเห็นประโยชน์ ซึ่งไม่สามารถก้าวออกจากเทคโนโลยีใบเดิม จำเป็นต้องหันมาศึกษาและเรียนรู้พื้นฐานการใช้งานเทคโนโลยีใหม่นี้บ้าง (Immigrant Digital) ก็จึงจำเป็นต้องถือสมาร์ตโฟนไปพร้อมกับเด็กได้ด้วย (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และ กิจวัฒน์ จันทร์ดี, 2559) เพิ่มในข้างอิงส่วนท้าย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในนอก

องค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความสับสนในการทำงานทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจในระหว่างการทำงาน และบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กลัศกดี จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557)

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแรงจูงใจมีความสำคัญโดยเฉพาะในด้านการทำงานในองค์การ คือ ทำให้เกิดความสนใจในการเลือกการกำหนดพฤติกรรมหรือเกิดพฤติกรรมมีพลังงานหรือเกิดกิจกรรมเกิดผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกระบวนการเกิดแรงจูงใจพื้นฐาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) ประกอบด้วย ขั้นตอนความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางตอบสนองความต้องการของบุคคลและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วแรงขับก็จะลดลงอย่างไรก็ตาม ในกระบวนการเกิดแรงจูงใจยังมีปัจจัยที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจ เช่น สภาพแวดล้อมโอกาสเป้าหมายและสิ่งจูงใจรวมทั้งความสามารถอื่น ๆ

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน พร้อมทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยพร้อมทั้งศึกษาความหมายองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. โดยการประมวลผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาความสำคัญเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

3. สร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

4. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างท่านไหนก็ได้ตามจำนวนแบบสอบถาม เมื่อทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บแบบสอบถามคืนเป็นเวลา 3 สัปดาห์จนได้แบบสอบถามครบ 100%

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 950 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane', 1973: 727-728)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างท่านไหนก็ได้ตามจำนวนแบบสอบถามเมื่อทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บแบบสอบถามคืนเป็นเวลา 3 สัปดาห์ จนได้แบบสอบถามครบ 100% แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการ ประเมิน	อันดับ
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.75	0.79	มาก	5
ด้านที่ 2 การสร้างสมรรถนะหลัก	3.77	0.79	มาก	4
ด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.73	0.78	มาก	6
ด้านที่ 4 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	3.79	0.80	มาก	3
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมจริยธรรม	3.86	0.82	มาก	1
ด้านที่ 6 การริเริ่มสร้างสรรค์	3.83	0.78	มาก	2
รวมทั้ง 6 ด้าน	3.79	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมจริยธรรม

($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.82), ด้านที่ 6 การริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 3.83, S.D. = 0.78), ด้านที่ 4 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}$ = 3.79, S.D. = 0.80), ด้านที่ 2 การสร้างสมรรถนะหลัก ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.79), ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.79) และ ด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการประเมิน	อันดับ
ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	0.80	มาก	1
ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบ	3.79	0.81	มาก	2
ด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67	0.72	มาก	5
ด้านที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.79	มาก	4
ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	0.76	มาก	3
รวมทั้ง 5 ด้าน	3.76	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.80), ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.76), ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.76), ด้านที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.79), และ ด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21	<i>b</i>	S.E. <i>b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	.099	.073	.090	1.349	.179
ด้านความรับผิดชอบ	.413	.171	.368	2.411	.017
ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก	.165	.165	.152	1.002	.318
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	.322	.065	.311	4.924	.000
ค่าคงที่	1.420	.401		3.537	.000
R = .768, R ² = .632, S.E.est = .401, F = 53.114					

* *p* < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปร
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต
2 โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
(*X*₁₃), ด้านความรับผิดชอบ (*X*₂₁), ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (*X*₁₁) และ ด้านการมีคุณธรรม
จริยธรรม (*X*₁₄) ร่วมกันเท่ากับ .978 ได้ร้อยละ 95.65 สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบของสมการ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}=1.797+.099(X_{13})+.413(X_{21})+.165(X_{11})+.322(X_{14})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y}=.090(Z_{13})+.368(Z_{21})+.152(X_{11})+.311(Z_{14})$$

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นี้ ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทั้ง 6 ด้าน เป็นต้นแบบเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งยังเน้นการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างกำลังใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับเรื่องอื่น เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการ, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่าง อายุงานของการบริหาร หรืออายุงานในการบริหารในสถานศึกษาในสถานศึกษานั้น

เอกสารอ้างอิง

กมล รอดคล้าย. (2558). **การศึกษาไทย ก้าวไกลสู่อาเซียน**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์.

(2557). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับ

มัธยมศึกษา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์**

และมนุษยศาสตร์, 4(1), 201-211.

- ชมพูหุท มีหิรัญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: ข้าวฟ่างการพิมพ์.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). **การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิรนาท ดอนแก้ว. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำน่านอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดน่าน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และ กิจวัฒน์ จันทร์ดี. (2559). **คู่มือออกแบบการสอนในศตวรรษที่ 21.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Hitt, Hoskisson, & Ireland. (2007). **Management of Strategy: Concepts and Cases.** Ohio: Thomsom South-Western, 108.