

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
21st Century strategic leadership of school administrators affecting
the motivation and performance of teachers in schools under Office
of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast

จักรพันธ์ จันท์เจริญ (Chakkapan Chanchaen) *

Received: September 25, 2021

Revised: October 27, 2021

Accepted: November 7, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน ของโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 214 คน จำนวน 12 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.76
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตขอนแก่น

Lecturer of Master of Education Program in Educational
Administration, Sripatum University - Khon Kaen

Abstract

This objectives of this research were to 1) study the level of the school administrators' strategic leadership in The 21st Century in Schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast, 2) study the level of teachers' work motivation in schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast and 3) study the schools administrators' strategic leadership in The 21st Century of affecting teachers' work motivation in schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast. The samples were 214 teachers from 12 schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast. The instrument used in this research was a rating scale questionnaire. Statistics was mean, Standard Deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the research were as follows:

1. The level of the school administrators' strategic leadership in The 21st Century in schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast showed that in overall and each aspects were at a high level an average of 3.79

2. The level of teachers' work motivation in schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast showed that in overall and each aspects were at a high level an average of 3.76

3. The level of school administrators' strategic leadership in The 21st Century affecting teachers' work motivation in schools under Office of the Private Education Commission (OPEC) in Central Northeast was positively correlated with the statistically significance at .05 level.

Keywords: The 21st Century strategic leadership, Teachers' work motivation, Office of the Private Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคปัจจุบันต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องศึกษาสภาพแวดล้อมสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรรวมถึงการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงแผนงานตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และใช้เทคนิควิธีการต่างๆ มาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเอง และองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก (Global Competitiveness) ซึ่งโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางในสังกัดเป็นศูนย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนภายใน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียน ในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษานั้นยังขาดการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูหรือไม่ เพราะความสามารถของผู้นำที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในระยะยาวให้กับองค์กร แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อวิสัยทัศน์ และทิศทางการเติบโต และความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษ

ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากงานวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงาน พร้อมทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นและทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงานของครูส่งผลให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำถามในงานวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร

ครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วยไปด้วย 4 จังหวัด คือจังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอน ของโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วยไปด้วย 4 จังหวัด คือจังหวัด กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด จำนวน 214 คน จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, pp.727-728) ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ด้านเนื้อหา

3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) การสร้างสมรรถนะหลัก
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม
- 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยพร้อมทั้งศึกษาความหมาย องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2. การประมวลผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาความสำคัญเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

3. สร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

4. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างท่านไหนก็ได้ตามจำนวนแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง และการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และข้อคำถามในการสอบถามให้มีความชัดเจนตามผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. ออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถามฯ กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

4. นำแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาแนบกับแบบสอบถามฯ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงและแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหาโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1 และมีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1 นำคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน มาวิเคราะห์หาค่า IOC เพื่อคัดเลือกข้อคำถามโดยแบบสอบถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอน ของโรงเรียนใน ปีการศึกษา 2563 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) มาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอ เพื่อขอความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 12 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งไปรษณีย์แบบสอบถามไปยังโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยระบุผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างท่านไหนก็ได้ตามจำนวนแบบสอบถาม เมื่อทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บแบบสอบถามคืนทั้ง 12 โรงเรียนเป็นเวลา 3 สัปดาห์ จนได้แบบสอบถามครบ 100% จำนวน 214 ฉบับ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถาม เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ตามทฤษฎีของ Ireland & Hitt (1999) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 มี 6 ด้านคือ

- 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) การสร้างสมรรถนะหลัก
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
- 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม
- 6) การริเริ่มสร้างสรรค์

แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล มี 5 ระดับ ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มี 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) ด้านความรับผิดชอบ
- 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งภาพรวมและรายด้าน และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล มี 5 ระดับ

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบจัดลำดับความสำคัญของการนำเข้าสมการ (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 214 คน ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	126	58.88
ปริญญาโท	76	35.51
ปริญญาเอก	12	5.61
รวม	214	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	26	12.15
30-35 ปี	42	19.62
36-40 ปี	75	35.05
มากกว่า 40 ปี	71	33.18
รวม	214	100
3. ประสบการณ์		
ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	15	7.01
5-10 ปี	21	9.82
11-15 ปี	47	21.96
มากกว่า 15 ปี	131	61.21
รวม	214	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.88 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.51 และระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ด้านอายุโดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 รองลงมา มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 71 คน อายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.15 ด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 61.21 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.96 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 และ มีประสบการณ์ใน

การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01

2. ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ประเมิน	อันดับ
ด้านที่ 1 การมี วิสัยทัศน์ร่วม	3.75	0.79	มาก	5
ด้านที่ 2 การสร้าง สมรรถนะหลัก	3.77	0.79	มาก	4
ด้านที่ 3 การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.73	0.78	มาก	6
ด้านที่ 4 การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร	3.79	0.80	มาก	3
ด้านที่ 5 การมี คุณธรรมจริยธรรม	3.86	0.82	มาก	1
ด้านที่ 6 การริเริ่ม สร้างสรรค์	3.83	0.78	มาก	2
รวมทั้ง 6 ด้าน	3.79	0.79	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, 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 การสร้างสมรรถนะ

หลัก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79), ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.79) และด้านที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.78)

3.ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ปรากฏผล แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ในภาพรวม

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	

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 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 2 ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81), ด้านที่ 5 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$

3.78, S.D. = 0.76), ด้านที่ 4 การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79), และด้านที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.72)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ปรากฏผลดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางในภาพรวมสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแบบภาวะผู้นำทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{10}), ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11}), ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{12}), ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13}), ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14}), ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (X_{15}) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{20}), ด้านความรับผิดชอบ (X_{21}), ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{22}), ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{23}), ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_{24}) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางจากทุกแบบ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1)		
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{10})	.958	1.044
ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11})	.869	1.151
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{12})	.846	1.182
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13})	.893	1.120
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14})	.898	1.114
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (X_{15})	.989	1.011
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{20})	.925	1.081
ด้านความรับผิดชอบ (X_{21})	.874	1.145
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{22})	.908	1.101
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{23})	.896	1.116
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_{24})	.959	1.042

จากตาราง 4 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงไม่มีปัญหา Multicollinearity จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตาราง 5 แสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

ตัวแปร	R	R ²	ร้อยละ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1)	.776	.602	60.22
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{10})	.779	.607	60.68
ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11})	.912	.831	83.10
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_{12})	.699	.489	48.86
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13})	.935	.874	87.42
ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14})	.851	.724	72.42
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ (X_{15})	.112	.013	1.25
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.779	.607	60.68
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{20})	.766	.587	58.68
ด้านความรับผิดชอบ (X_{21})	.917	.841	84.09
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_{22})	.665	.442	44.22
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{23})	.937	.878	87.80
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_{24})	.845	.714	71.40
รวม	.768	.632	63.22

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1	X_{13}	.935	.874	87.42
2	X_{13}, X_{21}	.967	.935	93.51
3	X_{13}, X_{21}, X_{11}	.974	.949	94.87
4	$X_{13}, X_{21}, X_{11}, X_{14}$	.978	.956	95.65

จากตาราง 6 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เรียงอันดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยมีสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13}), ด้านความรับผิดชอบ (X_{21}), ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11}) และ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14}) รวมกันเท่ากับ .978 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 95.65

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21	b	S.E.b	β	t	p
ด้านการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร	.099	.073	.090	1.349	.179
ด้านความ รับผิดชอบ	.413	.171	.368	2.411	.017
ด้านการสร้าง สมรรถนะหลัก	.165	.165	.152	1.002	.318
ด้านการมี คุณธรรมจริยธรรม	.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

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (X_{13}), ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (X_{21}), ด้านการสร้างสมรรถนะหลัก (X_{11}) และ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม (X_{14}) ร่วมกันเท่ากับ .978 ได้ร้อยละ 95.65 สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีข้อสรุปตามลำดับผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยอภิปรายในประเด็นจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประเด็นอื่นๆ ที่พบจากการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพราะภาวะผู้นำมีเชิงกลยุทธ์อิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นทนา ชุมปัญญา (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ สุทธิพร มิตติศิลป์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน

เช่นเดียวกันกับ ปราณีต จินดาศรี และคณะ (2560) พบว่า แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม จากการวิเคราะห์พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างคุณธรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน วิเคราะห์นโยบายระดับต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยาภรณ์ นาชัย (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างสมรรถนะหลัก จากการวิเคราะห์พบว่า การสร้างสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดกับหน้าที่หลักและเป้าประสงค์หลักของโรงเรียน มีความสามารถวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการ และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้นวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์พันธ์ จันทรณ์มณี (2559) พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บุญชอบ พรธนิกร (2558) พบว่า สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการวิเคราะห์พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ อินทสโร (2558) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านหลักการเรียนรู้และปัจจัยด้านความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุดคือ บุคลากรใช้วิธีศึกษา สังเกตและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้งาน เพื่อร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤษพงษ์ วิสุทธิวงศ์ (2562) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษาที่ยั่งยืนนั้น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านจิตสังคมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบสองภาษา ท่ามกลางพลวัตและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของสถานศึกษาสามารถประสบความสำเร็จดังที่ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจไว้

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จากการวิเคราะห์พบว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความคิดเชิงประยุกต์สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีวิธีการจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างสร้างสรรค์โดยภาพรวมมีผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dess & Miller (1993)

กล่าวว่า การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร (Instilling a Culture) ซึ่งมีความหมายเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์กร บุคลากรทั่ว ทั้งองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงเข้าใจกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่

5. การมีคุณธรรมจริยธรรม จากการวิเคราะห์พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีการพัฒนา/เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรและ ยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์บุญไสร รตนปุตโต (2558) กล่าวว่า หากหน่วยงานหรือองค์กรใดมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ จากการวิเคราะห์พบว่า การริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสามารถคิดแบบองค์รวมอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาเทคนิคและวิธีการที่แปลกใหม่ มีความคิดนอกกรอบเพื่อหาเทคนิควิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความท้าทายใหม่สำหรับผู้นำในปัจจุบัน ที่ใช้ได้กับสังคมหรือองค์กร ให้การทำงานเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และชอบธรรม เป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ และรูปแบบใหม่ เพื่อการอยู่รอดและความสำเร็จในศตวรรษหน้า ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2558) ได้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำ สุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

จากผลที่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นทนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร มิตติศิลป์ (2559) ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ปราณิต จินดาศรี และคณะ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่างๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีความความสามารถ ทศนคติ และประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรนาท ดอนแก้ว (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนนางอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนนาง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้ง อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560)

ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในการอาชีพจากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน และได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับ Cooper (1958) ได้กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ 1) ทำงานที่เขาสงใจ 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมถึงชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม 6) ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

2. ด้านความรับผิดชอบ จากการวิเคราะห์ พบว่า ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูรู้สึกว่าการที่ได้อบรมมีความสำคัญเสมอ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ มีการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการ PDCA สอดคล้องกับ กัลยาณี พรหมทอง (2546) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อครู เป็นกิจที่ครูต้องทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ซึ่งการกระทำของครูอาจจะเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรมจริยธรรม หรือด้วยสำนึก ครูอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อการสอน ถ้ายทอดคิดปะวิทยาการทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ จะต้องคอยอบรมสั่งสอนให้ศิษย์ตั้งอยู่ในคุณงามความดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย

ของหลักสูตร ควรมีบทบาทดังนี้ ครูควรศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับรูปแบบความรับผิดชอบของครู

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันนภา แสงจันทร์ (2558) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามลักษณะงานสภาพโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะว่าครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบงาน ที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมถึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่จัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิบัติคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนครูได้พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีอยู่เสมอ

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนนิศา สินเปียง (2558) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา ทั้งยังได้สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม จากหน้าที่ ๑ ปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) กล่าวว่า วิธีทางที่ทำให้การวางแผนและการพัฒนาแนวอาชีพประสบผลสำเร็จนั้นควรทำดังนี้ 1) ผสมผสานการวางแผน และการพัฒนาแนวอาชีพของบุคคลเข้ากับการวางแผนกำลังคนขององค์กร 2) แสวงหาความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายองค์กร และบุคคลให้มุ่งไปสู่จุดหมายร่วมกันโดยพนักงานก็ควรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เข้ากับความต้องการขององค์กร และฝ่ายองค์กรก็ต้องหาหน้าที่ช่วยให้บุคคลได้ก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป 3) กำหนดเป็นความรับผิดชอบชัดเจนที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล โดยฝ่ายจัดการต้องควรรับผิดชอบในด้านโครงการศึกษาอบรม และชี้แนวทางโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาไปสู่อนาคต

จากผลที่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรนาท ดอนแก้ว (2562) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนนางอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมจัดว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์, สุรัตน์ ไชยชมภู

และสมุทรา ชำนาญ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง ชมพูนุท มีหิรัญ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา แสงอรุณ (2560) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลที่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์, สุรัตน์ ไชยชมภู และสมุทรา ชำนาญ (2558) เรื่องศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 3 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท มีหิรัญ (2560) เรื่องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา แสงอรุณ (2560) เรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

1.2 นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทั้ง 6 ด้านเป็นต้นแบบเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งยังเน้นการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างกำลังใจ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาอื่นๆ ที่

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับเรื่องอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงาน

วิชาการ, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ที่สนับสนุนงานศึกษาค้นคว้า ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนสนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เจนจิรา สินเปื้อง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 1 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชมพูนุท มีหิรัญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นงเยาว์ อินทสโร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ พรหมนิกร (2558). *สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุษาวรรณ วุฒิตักดิ์, สุรัตน์ ไชยชมภูและสมุทธ ชำนาญ. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรานีต จินดาศรี และคณะ (2560, มกราคม – มิถุนายน). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 10(1). หน้า 113-136.
- พระครูสังฆรักษ์บุญใส รตนปุตโต. (2558, มกราคม-เมษายน). *คุณธรรมของผู้บริหารทางการศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์. 2(1), 57-69.
- พฤกษ์พงศ์ วิสุทธิ์ดวงดุขดี. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). *ภาวะผู้นำทางการศึกษากับการจัด การ ทรัพยากร มนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาแห่งหนึ่ง*. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. 1(2), 110-115.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- พิพัฒน์พันธ์ จันทรมณี. (2559). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รวรินทร์ เพ็ชรพิทักษ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

วชิรนาท ดอนแก้ว. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำอำเภอนครหลวง จังหวัดนครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

วันภา แสงจันทร์. (2558). แนวทางการดำเนินการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทธิพร มิตติลปิ่น. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cooper, A. M. (1958). *How to supervise people*. New York: McGraw-Hill

Dess, Gregory G. and Miller, Alex. (1993). *Strategic management*. Singapore: McGraw-Hill.

Herzberg, F (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman*, Block the motivation to work. New York: John Willey.

Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: the role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*. 13(1), pp.43 - 57.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. (3rd ed.), New York. Harper and Row Publications.