

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 7

กิตติ สมอุ่มจารย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 7

กิตติ สมอุ่มจารย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

MOTIVATION OF SCHOOL ADMINISTRATION AND THE 21st CENTURY
SCHOOL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF PHRAPARIYATTIDHAMMA
GENERAL EDUCATION AREA 7

KITTI SOMUMJARN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ชื่อนักศึกษา : กิตติ สมอู่จารย์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2565
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร. เอกชาติรี สุขเสน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



.....
(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ดร. เอกชาติรี สุขเสน)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic : Motivation of School Administration and the 21st Century
School Administration of School Administrators Under the
Office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7

Student's Name : Kitti Somumjarn


Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2022

Advisor : Dr. Akchatree Suksen

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)


Dean Faculty of Education

(Phramaha Boonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman

(Asst.Prof.Dr. Pisan Suwanno)

Member (Advisor)

(Dr. Akchatree Suksen)

Member

(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member

(Phrakru Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member

(Phramaha Suphachai Supakitjo, Asst.Prof.Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
ชื่อนักศึกษา	: กิตติ สมอุมจารย์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.เอกชาติรี สุขเสน

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 แห่ง ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 88 รูป/คน โดยผู้วิจัย ศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 88 รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า สถานภาพมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า สถานภาพ มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

Thesis Topic : Motivation of School Administration and the 21st Century School Administration of School Administrators under The Office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7

Student's Name : Kitti Somumjarn

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2022

Advisor : Dr.Akchatree Suksen

The objectives of this thesis were as follows 1) to study level of motivation of school administration and the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7. 2) to compare the motivation of school administration and the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7. 3) to examine the relationship between motivation of school administration and the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7. The researcher collected the data from administrators totaling 88 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One - way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed as follows:

1. The motivation of school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7 overall and in each aspect were in high level. The 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7 overall and in each aspect were in high level.

2. The comparison of motivation of school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7 classified by status, education level, position and work experience found that the motivation of school administration of school administrators classified by status were statistically significant different at 0.05, but the education level, position and work experience were not significantly different. The comparison of the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma

General Education Area 7 classified by status, education level, position and work experience found that the 21st century school administration of school administrators classified by status were statistically significant different at 0.05, but the education level, position and work experience were not significantly different.

3. The relationship between motivation of school administration and the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7 found that motivation of school administration and the 21st century school administration of school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education Area 7 in both overall and individual aspects were statistically significant at the 0.01.

Keywords: motivation of school administration, the 21st century school administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณ ดร.เอกชาติรี สุขเสน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหางานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา ที่เป็นแรงผลักดันจุดประกายแนวคิดในการศึกษา ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งคอยให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณกองทุนประดิษฐ์บุญธรรม ที่มอบทุนการศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณพระครูประดิษฐ์บุญธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนสารคุณวิทยา, พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป รองผู้อำนวยการโรงเรียนสารคุณวิทยา และพระอาจารย์คณะครู และบุคลากรโรงเรียนสารคุณวิทยาทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณคุณตาสุข อัมรินทร์ และคุณพ่อประสิทธิ์ สมอุมจารย์ คุณแม่สาคร อัมรินทร์ และญาติมิตรทุกท่านที่คอยอุปถัมภ์ ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร และนักศึกษา รวมถึงคณะผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 9 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ท้ายที่สุด คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

กิตติ สมอุมจารย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	8
2.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21.....	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	44
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7.....	46
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากร และกลุ่มเป้าหมาย.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	62
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 สัมภาษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2	ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 66
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหาร สถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขต การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7..... 67
4.4	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและ การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7..... 78
4.5	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา กับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7..... 87
4.6	รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21..... 89
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 90
5.1	สรุปผลการวิจัย..... 91
5.2	อภิปรายผล..... 97
5.3	ข้อเสนอแนะ..... 110
	บรรณานุกรม..... 112
	ภาคผนวก..... 119
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 120
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 122
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 128
	ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 130
	ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 136
	ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 144
	ภาคผนวก ช ภาพการเก็บข้อมูล..... 152
	ประวัติผู้วิจัย..... 155

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์เนื้อหาของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา.....	21
2.2	การสังเคราะห์เนื้อหาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ.....	38
3.1	กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด	59
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูล สถานภาพทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=88).....	67
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม.....	68
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์	69
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	70
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้าน ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	71
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐาน.....	72
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม.....	72
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ.....	73
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	74
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ.....	76
4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น.....	77
4.13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ.....	78
4.14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามสถานภาพ.....	79
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
4.19 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
4.20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนก ตามตำแหน่ง.....	84
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	85
4.23	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา เขต 7 ตามประสบการณ์การทำงาน.....	85
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารสถานศึกษาศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	86
4.25	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามประสบการณ์การทำงาน.....	86
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แรงจูงใจในการบริหาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการ บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขต การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7.....	88

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	13
2.2	ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg.....	16
2.3	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	18
2.4	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันอยู่ในช่วงของศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 หรือ ปี พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2643 (สมหวัง ว่องไวไพศาล, 2558) เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสภาพอากาศ การเปลี่ยนแปลงก้าวกระโดดของเทคโนโลยี สถานการณ์ของการเกิดสงครามระหว่างประเทศ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการวางแผนและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น เราจึงต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้คนในประเทศของเรา เพื่อตั้งรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในยุคนี้ ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคนทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้านและมีความสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนร่วม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580, 2561)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากปัจจัยที่หลากหลายซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้น คือการศึกษาเรียนรู้ และการฝึกอบรม ดังนั้น การลงทุนที่มีค่าที่สุดคือการลงทุนในการด้านศึกษา จึงเป็นผลกำไรที่สุด เพราะการศึกษาทำให้มนุษย์มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในการพัฒนาประเทศและพัฒนาสังคมโลก การบริหารจัดการศึกษาที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงจะถือได้ว่าการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ ส่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) คำว่า “การศึกษา” หมายความว่า ตาม มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ว่า การศึกษาเป็น

กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดคุณภาพ

ในการขับเคลื่อนองค์การทางการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกลไกหลักที่คอยขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิรูปด้านการศึกษา ในกิจกรรมการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ที่ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการทุกคนจึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคล ทั้งด้านการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์การวิจัยและนวัตกรรมและการสร้างผลงานวิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying) และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครูอย่างเข้มแข็ง (แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง), 2562) ผู้บริหารยุคปัจจุบันจึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา กล่าวคือ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติเป็นที่ยอมรับ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความเป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพแล้ว ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีหลักสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งโดยรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติอย่างพึงพอใจของสมาชิกและงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้เวลาและงบประมาณที่จำกัด (สมชา เทพแสง, 2553)

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจที่สำคัญ และมีความท้าทายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไปใช้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนภารกิจของงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ แนวทางการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญและสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานในองค์การและนอกองค์การ และในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดแรงผลักดัน ความตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด อุทิศเวลาในการบริหารสถานศึกษาและนำพาสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไปด้วย โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเองและโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริ

ยวงศาตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตน์ไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมี หลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรม เพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรจะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบไปด้วยเช่นกัน เดิมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดกองพระพุทธศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนา และจัดการศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และศึกษาระชาวิทยาเพิ่มเติม ภาบาลีและธรรมวินัย ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ในปีการศึกษา 2564 นี้ มีเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 14 เขต (ร่างที่ 1 แผนการศึกษาพระปริยัติธรรม, 2563)

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบไปด้วย จังหวัดขอนแก่น เลย หนองบัวลำภู จากสภาพพื้นที่ที่ศึกษาสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ และทักษะไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ครุขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ จึงไม่มีขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการการสงเคราะห์รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ จึงทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยลาออกไปปฏิบัติงานอื่นที่มั่นคงกว่า ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นโดยตลอด โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มีทิศทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และโครงสร้างภายในหน่วยงานที่ดูแล และขาดบุคลากรมืออาชีพในการบริหารจัดการ และสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขาดงบประมาณในการลงทุน และก่อสร้าง เพื่อพัฒนาและยกระดับสถานศึกษาให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา และไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งขาดงบประมาณในส่วนของงบดำเนินงาน ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ ต้องบริหารจัดการแบบบูรณาการโรงเรียนต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เอง นอกจากนี้ระบบการจัดการศึกษาไม่มีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้บังคับอย่างชัดเจน ไม่มีแผนงานในการบริหารจัดการ ไปถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษายังไม่มีความทันสมัย ตลอดจนระบบฐานข้อมูล ยังไม่ครอบคลุมและไม่มีความปลอดภัย และเข้าถึงเทคโนโลยียังไม่แพร่หลายและทั่วถึง ขาดแคลนคอมพิวเตอร์

สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลนำไปประกอบแนวทางปรับปรุงแก้ไขและสร้างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันไป

1.4.5 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 88 รูป/คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory), ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth E.R.G. Theory) และทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self – Determination Theory) จากนั้นได้นำทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 และได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ใน 9 แนวคิด ได้แก่ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558), การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative Management) (Likert, 1961), การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (William, J. Reddin, 1970), องค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Success Organization) (Kotler, John P., 1996), การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment : ROWE) (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015), องค์การแห่งอนาคต (The Organization of the future) (ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544), องค์กร 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560), สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แคมซ้อย, 2562), 6 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 (Apple Classrooms of Tomorrow - Today (ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) จากนั้นได้นำแนวคิดทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย สถานภาพ ได้แก่ คฤหัสถ์ และบรรพชิต, ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก, ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี, และมากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรที่ศึกษาแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และ 4) ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ 2) ตัวแปรที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ 4) ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และ 5) ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นตัวผลักดันจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร มี 4 ด้านประกอบด้วย

1.6.1.1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาระงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

1.6.1.2 ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร การเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมของทุกคน บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกยินดี คำนึงกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างคนในครอบครัวส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

1.6.1.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้ทักษะและความชำนาญในงานจนเป็นที่ประจักษ์ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร การได้รับคำยกย่องชมเชย และการแสดงความยินดีทำให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

1.6.1.4 ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถจนเต็มศักยภาพ ตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำเอาความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งหมายในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาจนสามารถบรรลุความสำเร็จ

1.6.2 การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานร่วมกันกับทุกภาคส่วนและรับผิดชอบการจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานที่หลากหลาย มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดเป็นผลรูปธรรมและเป็นสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.6.2.1 การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ การวางแผน กลยุทธ์ขององค์กรเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.6.2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย ให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำในทีม มีโครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีการระดมความคิด และตัดสินใจร่วมกัน และมีสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

1.6.2.3 การป้อนข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลของการดำเนินงานว่าผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีการตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงานทุกระยะ มีการรับฟังข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาและให้คำชมเชยเมื่อได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน

1.6.2.4 การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ มอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์กรให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.6.2.5 การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร มีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำผลวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

1.7.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งองค์ความรู้ใหม่นี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจเพื่อศึกษาวิจัยต่อยอดในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.1.4 ความหมายของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
 - 2.2.3 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สถานการณ์ของโลกปัจจุบันมีการแข่งขันระหว่างองค์กรเกิดขึ้นมากมาย และเพื่อให้องค์กรอยู่รอดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำองค์กรจึงต้องสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนา และเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจเป็นกระบวนการหรือสภาพการณ์ทางจิตวิทยาที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ (Kinicki and Williams, 2008; ธร สุนทรา ยุทธ, 2551; การตี อนันต์นาวิ, 2552) โดยเริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล (แรงจูงใจภายใน) ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติ การกระทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) ความเครียด (Tension state) หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอก (แรงจูงใจภายนอก) มากกระตุ้น ได้แก่ การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) การลงโทษ (Punishment) แรงกระตุ้นความต้องการของกลุ่ม หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) เป็น

ต้น โดยที่สิ่งเร้าเหล่านี้จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (Hoy & Miskel, 1991; Kinicki and Williams, 2008; พลุสุข สังข์รุ่ง, 2550; ธร สุนทรายุทธ, 2551) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการบางท่านได้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในกิจการนั้นอย่างแท้จริง (มัลลิกา ต้นสอน, 2544; ภารดี อนันต์นาวิ; 2552)

จึงสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจ ได้ว่า กระบวนการหรือสภาพการณ์ทางจิตวิทยา ที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย โดยสิ่งที่มากระตุ้นนั้นสามารถเป็นทั้งสิ่งเร้าภายใน เช่น แรงขับภายใน เจตคติ ความสนใจ การคาดหวัง การตื่นตัวและความเครียด และสิ่งเร้าภายนอก เช่น การใช้เครื่องล่อใจ การลงโทษ ของรางวัล กลวิธี ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านี้จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีผลทำให้มนุษย์ได้รับรางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์เกิดความพอใจ ความทุ่มเทกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร เพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นหรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้น ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้แรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนถึงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจหรือพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร (บรรยงค์ ไทจินดา, 2545; สุพานี สุฤกษ์วานิช, 2552; สมพงษ์ เกษมสิน, 2553) แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งก้าวควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร (จอมพงศ์ มงคลวานิช, 2556) โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร 2) สร้างขวัญและทำที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กร 3) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ช่วยให้ควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย 5) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขกาย สบายใจและพึงพอใจในการทำงาน

6) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2553) และมีนักวิชาการให้ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล, 2553) ดังนี้ 1) พลังงาน (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ 2) ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบอีก มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จึงสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจ ได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การมากขึ้นเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์การ ถ้าองค์การใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้แรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง มีความอยากที่จะทำงาน มีความทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจ พนักงานก็อาจจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

Weiten (1997) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motivation) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของบุคคลอื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

Andrew J. Elliot and Martin V. Covington (2001) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เกือบสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก นอกจากนี้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desire) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) และทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) ในส่วนของแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประท้วง การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว, กระจายเหือด แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

จึงสามารถสรุปประเภทของแรงจูงใจ ได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากที่เกิดจากภายในเกิดจากสภาพจิตใจที่ต้องการ โดยไม่มีสิ่งใดล่อลวงให้กระทำ เกิดจากความสนใจพิเศษ ทัศนคติ หรือความทะเยอทะยาน ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นจากภายนอกนอก เพื่อให้แสดงพฤติกรรมตามจุดหมายที่ผู้กระตุ้นต้องการ เช่น ของรางวัล การลงโทษ สิ่งล่อใจต่าง ๆ

2.1.4 ความหมายของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา

การขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จมีหลายปัจจัย ซึ่งแรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยในการขับเคลื่อนให้องค์การเกิดการพัฒนา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการสร้างสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการทำงาน ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, C., 1998) ปัจจัยบางอย่าง (เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของ) ที่กระตุ้นให้พนักงานพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตามในบางกรณี แรงจูงใจในการทำงาน

หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ขับเคลื่อน (แรงขับภายใน) ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Wietrak., Roussean, D. and Barends, E., 2021; วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2548) นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, 2562)

จึงสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นตัวผลักดันจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมายหลากหลายทฤษฎี ดังนั้นผู้วิจัยจะขอกว่าถึง 5 ทฤษฎีหลัก ๆ ที่ค่อนข้างเป็นที่รู้จักทั่วไปและเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

2.1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow (1943) อังโน คัคนางค์ มณีศรี (2550) ได้ระบุว่าคนเรามีความต้องการไปตามลำดับจาก ความต้องการขั้นต่ำสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ คนเราจะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น โดยการตอบสนองนี้ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองทั้งหมดจนเกิดความพึงพอใจสูงสุด เพียงบางส่วนที่ได้รับการตอบสนองก็สามารถกระตุ้นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปได้ ในการแบ่งความต้องการเป็นลำดับขั้นมีทั้งการแบ่งเป็น 5 ชั้น และ 7 ชั้น ซึ่งจะต่างกันตรงแบบ 7 ชั้น จะมีความต้องการทางปัญญา (Cognitive Needs) และความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะขอกว่าถึงทั้ง 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ และอากาศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว เราจึงต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความอบอุ่นสบายใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belongingness) หรือในบางตำราอาจเรียกว่าเป็น ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นที่รักใฝ่สัมพันธ์ ต้องการมีเพื่อน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีความนับถือในตนเอง และต้องการได้รับความเห็นชอบ การยกย่องจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่เราปรารถนา เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ ทำทุกสิ่งทุกอย่างสำเร็จตามที่ตนตั้งความหวังไว้ รู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และนำเอาความสามารถของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด สามารถอธิบายตามแบ่งในภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา : Abraham Maslow (1943) อ้างใน คศนางค์ มณีศรี, (2550)

ความต้องการแยกได้ 2 ประเภท คือ ความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านชีวิตและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ส่วนความต้องการที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ความรักและความเป็นเจ้าของ ความเคารพนับถือและความสมบูรณ์ของชีวิต Maslow ให้เหตุผลว่า คนจะตายถ้าหากขาดความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง และจะรู้สึกต่ำต้อยและไม่พอใจหากความรักและความเคารพนับถือไม่ได้เติมเต็ม และหากเขาไม่สามารถเข้าถึงความสมบูรณ์ของชีวิตได้

จากทฤษฎีของ Maslow (1943) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการมนุษย์มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สามารถนำทฤษฎีของ Maslow มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบความต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) หรือ ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคเคลแลนด (McClelland's Acquired – Needs Theory / Three Needs Theory)

David McClelland (1953) อ้างใน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเพื่อใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไปว่า แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำและอิทธิพล ซึ่งอาจสร้างขึ้นได้จากการสื่อสารสาธารณะ

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพันหรือความเกี่ยวข้อง (The Need For Affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากการยอมรับและความปรารถนาได้ แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกันพร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ประสบความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการทำงานที่ท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีความเสี่ยงภัย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา ชอบสมมุติบุคคลให้มีความรับผิดชอบเพื่อให้สามารถทำงานได้ ชอบการทำงานที่มีข้อมูลป้อนส่งกลับแบบเฉพาะที่มีความรวดเร็วฉับพลันชอบมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวังและชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

จากทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1953) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีสัดส่วนไม่เท่ากัน บางคนอาจมีความต้องการสูงกว่าคนอื่น ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงานก่อนที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบริหารงาน นำเอาแรงจูงใจด้านความต้องการความอำนาจ ด้านความผูกพันและด้านความสำเร็จมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory)

Herzberg et al. (1959) ได้ศึกษาการทำงานของคนในองค์กรต่าง ๆ พบว่าปัจจัยที่ 2 ปัจจัยคือ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะหรือข้อกำหนดเบื้องต้นอันเป็นการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงานอยู่เท่านั้น ไม่ได้มีการจูงใจใด ๆ และยังเป็นปัจจัยทั่วไป ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง แต่จะเป็นปัจจัยทางด้านการทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กร เช่น กฎ ระเบียบ นโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ อันจะช่วยให้คุณคณนั้นจะยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรไปได้ตลอด ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้

1.1 ค่าจ้างและเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจ้างการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่นใดอันพึงได้รับจากการทำงานของคุณคณนั้น หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานอย่างเหมาะสมอันเป็นที่พอใจของคุณคณาการทำงาน

1.2 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการจัดการและการบริหารองค์กรต่าง ๆ กฎ ระเบียบข้อบังคับการจัดการระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การกำหนดนโยบายหรือกฎระเบียบใด ๆ กำหนดอย่างชัดเจน เหมาะสมและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Inter Personal Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกิริยาหรือวาจา ท่าทางต่าง ๆ ความช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติ

1.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สถานที่ทำงาน กล่าวคือ แสง เสียง อากาศ บรรยากาศ โดยรวม รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานต่าง ๆ ที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน

1.5 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และหมายรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างวิชาชีพด้วย

1.6 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.7 ชีวิตความเป็นส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่เกิดจากการได้รับงานในหน้าที่ของบุคคลนั้น กล่าวคือ การงานที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การได้รับคำสั่งให้ย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งอาจจะต้องห่างไกลจากครอบครัว อาจก่อให้เกิดความไม่มีความสุขและทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

1.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร ความมั่นคงยั่งยืนของการประกอบอาชีพ

1.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในองค์กร การดำเนินงานต่าง ๆ ปกครองและบริหารด้วยความยุติธรรม บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและให้คำแนะนำสนับสนุน และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นและสนับสนุนให้คนทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง เป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวสร้างทัศนคติในแง่บวกให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานเสร็จสิ้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รวมถึงป้องกันการเกิดปัญหา และเมื่องานสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหลายๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น ๆ ได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกความภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง

2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจที่จะทำตัวงานที่ท้าทายให้ลงมือทำ เป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์และ/หรือทำงานให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น โดยองค์การทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานที่เขาทำนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ จะทำให้บุคคลนั้นแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกที่พึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระไม่มีการควบคุมจากหัวหน้ามากจนเกินไป ให้อำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายถึง

รวมถึงการได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ตามรายละเอียดภาพที่ 2.2 นี้



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่มา : Herzberg (1959) อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร (2559)

ภาพที่ 2.2 แสดงถึงความสัมพันธ์ปัจจัยสุขอนามัยกับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำลงไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือขาดไป ก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอยและหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคคลตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) สรุปได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยสอดคล้องกับความต้องการระดับสามขั้นแรกของ

Maslow (1943) ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลจะได้รับการตอบสนอง ส่วนปัจจัยจิตใจจะสอดคล้องกับความต้องการระดับสี่จนถึงระดับสูงสุดของ Maslow (1943)

2.1.5.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth E.R.G. Theory)

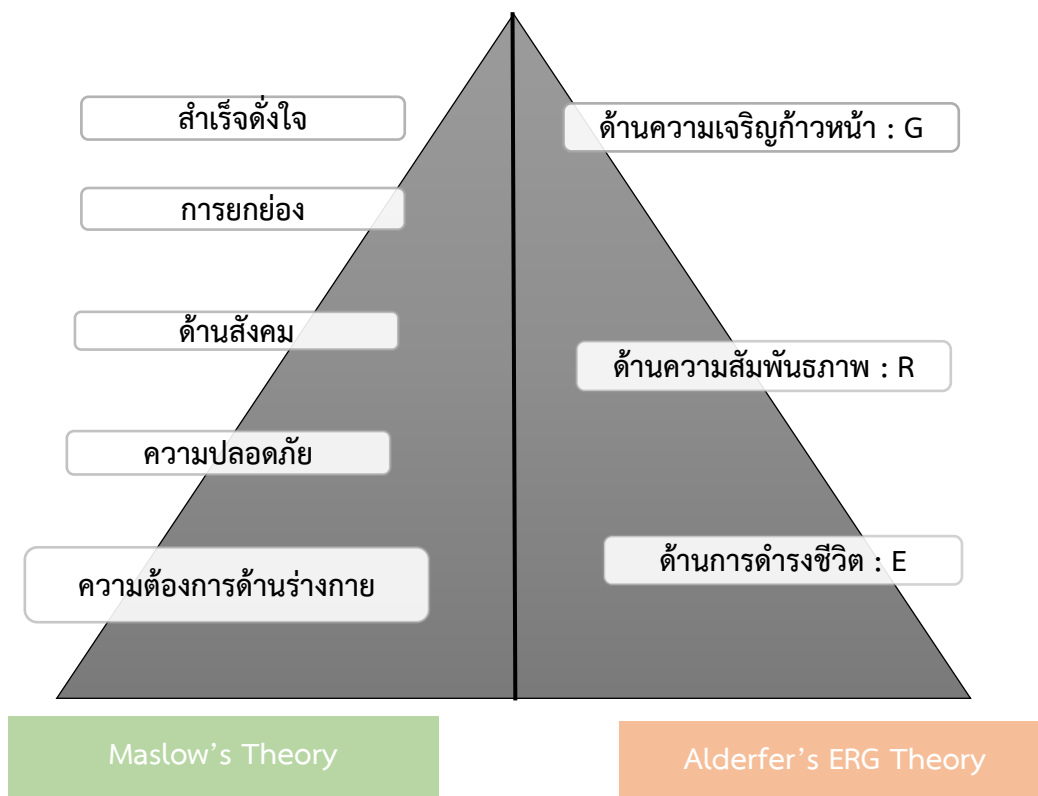
Clayton Alderfer (1975) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของเมอร์เรย์ (Murray) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการได้เกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยการศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) สรุปความต้องการของมนุษย์มีเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence need: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น การต้องการเงินโบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ ทั้งสิ้น และเป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดีที่มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงานเป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้ และรับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้ จะหมายถึง ความต้องการ ทุกชนิดที่มีความหมาย สำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีสถานะ เป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ (Maslow) กำหนดไว้ก็เท่ากับ ความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need: G) ความต้องการชนิดนี้ จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราว ของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอย่างเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการ การยกย่องเชิงบวก ด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตาม

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
ที่มา : Alderfer (1975) อ้างใน สมยศ นาวิการ (2540)

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1975) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer มีสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้น ซึ่งความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเสมอไป ๆ ซึ่งความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน (ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า) สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจและศักยภาพในตนเองออกมาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5.5 ทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory: SDT)

Deci and Ryan (2000) ได้ศึกษาทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) ศึกษาความต้องการพื้นฐานทางจิตใจและสถานการณ์ที่ส่งเสริมกระบวนการเหล่านี้ โดยระบุว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ คือ ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง และความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ความต้องการเหล่านี้

เป็นสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุดของแรงจูงใจภายใน ซึ่งช่วยพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งช่วยให้มนุษย์มีความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิต (Deci and Ryan, 2000) ซึ่งว่าบุคคลมีแรงจูงใจภายในเพราะการเห็นคุณค่าในการกระทำนั้น มีความสนใจ ความตื่นตัว และมีความมั่นใจ ซึ่งต่อมาจะแสดงออกในแง่ของการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ความเพียรพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ ความมีชีวิตชีวา การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมีความอยู่ที่ดี ซึ่งต่างจากการกระทำเพราะแรงจูงใจภายนอกมากัดดัน เช่น การกระทำเพราะการติดสินบน เพราะความกลัวจากการถูกจับตามอง ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้ เรียกว่า เกิดจากแรงจูงใจภายนอก นั่นคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในต่อกิจกรรมที่มีความสนใจจากภายใน โดยเป็นกิจกรรมที่มีความแปลกใหม่ ทำหาย หรือมีคุณค่า

ในทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง โดยความต้องการพื้นฐานจำแนกเป็น 3 ความต้องการ คือ ความต้องการมีความสามารถ ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความต้องการมีความสามารถ คือ ความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคล ที่จะรู้สึกประสบความสำเร็จหรือบรรลุผลที่ต้องการ ในการปฏิบัติสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มที่จะสำรวจและจัดการกับสิ่งแวดล้อม และส่วนร่วมในงานที่ทำหาย เพื่อที่จะทดสอบและขยายทักษะของเขา (Deci and Ryan, 2009; White, 1959) การได้รับความพึงพอใจในความต้องการมีความสามารถ จะทำให้บุคคลปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่การไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการมีความสามารถ มีแนวโน้มที่จะเป็นผลมาจากความสิ้นหวังและขาดแรงจูงใจ (Deci and Ryan, 2000) ต้องการความสามารถ อีกด้านหนึ่ง แสดงถึง ความต้องการที่มีมาตั้งแต่เกิด ความพึงพอใจในความต้องการมีความสามารถ มีความเป็นสากลมากกว่า คือการมีความรู้สึก มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากความชำนาญในงานที่ทำ ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างในแนวคิดระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการความสามารถทั้งคู่มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับที่ระดับของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง คือ ความต้องการตามธรรมชาติของบุคคล ที่จะรู้สึกมีทางเลือก มีอิสระเมื่อต้องทำกิจกรรมให้สำเร็จ (deCharms, 1968; Deci & Ryan, 2000) แนวคิดของความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง ในทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง มีความแตกต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับอิสระโดยทั่วไปในด้านจิตวิทยาองค์กร เช่น ความมีอิสระในการคิดและทำและการควบคุมเหนือการใช้ประโยชน์ทักษะ (Hackman and Oldham, 1976) นิยามความต้องการอิสระ ในรูปของความมีอิสระอย่างเป็นทางการ การมีอิสระในการตัดสินใจ การวางแผน ตารางเวลาในการทำงานและกำหนดกระบวนการทำงานจนสามารถทำมันให้สำเร็จได้ สิ่งหนึ่งที่ไม่เหมือนกับความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง ในทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง คือ ประสบการณ์เฉพาะบุคคล ที่เกี่ยวกับการมีอิสระทางจิตใจและมีทางเลือก ในระหว่างที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรม นิยามนี้ อ้างถึงอิสระหรือการปกครองตนเอง เป็นเหมือนคุณลักษณะเฉพาะของงาน สิ่งที่สอง คือ ถึงแม้ว่า ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเองจะเป็นเหมือนคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีอิสระทางจิตใจและคนมักจะประทับใจกับความพึงพอใจในความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง เมื่อเขาต้องพึ่งพาคนอื่น เมื่อเขาต้องทำตามความต้องการของคนอื่น ในพนักงานก็เป็น

เช่นเดียวกัน เช่น การทำความเข้าใจความต้องการจากหัวหน้างาน (ซึ่งจะขาดอิสระ) แต่อย่างไรก็ตาม ก็จะทำให้กระทำอย่างเต็มใจ เพราะหัวหน้างานของเขาให้เหตุผลที่มีความหมายในการทำสิ่งนั้น

ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ แนวโน้มตามธรรมชาติของบุคคลที่จะรู้สึกเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น นั่นคือ การเป็นสมาชิกของกลุ่ม การได้รัก ได้ดูแลและการถูกรักและถูกดูแล (Baumeister and Leary, 1995) ความต้องการความสัมพันธ์ ถูกทำให้พึงพอใจเมื่อคนมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างใกล้ชิดและสนิทสนม สมมติฐานที่ว่าบุคคลมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะบูรณาการตัวเองให้อยู่ในสังคมที่ซับซ้อนและได้รับประโยชน์จากการถูกเอาใจใส่ เป็นต้น การเน้นย้ำอย่างเท่าเทียมกันในทิศทางการพัฒนา ตามทฤษฎีความผูกพันยึดติด (Attachment Theory) (Bowlby, 1969) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในจิตวิทยาองค์การ เช่น การสนับสนุนทางสังคม (Viswesvaran, Sanchez and Fisher, 1999) และความโดดเดี่ยวในที่ทำงาน (Wright, Burt and Strongman, 2006)

จากทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเองของ (Deci and Ryan, 2000) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สิ่งจูงใจของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ซึ่งสิ่งจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการบริหารและปฏิบัติงาน โดยนำความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการความสามารถ ด้านความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเองและด้านความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น มาปรับใช้เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จากทัศนะของนักทฤษฎี และนักวิชาการจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory), ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth E.R.G. Theory) และทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self - Determination Theory) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นของ แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์เนื้อหาของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา

Maslow's Hierarchy of Needs Theory (1943)	McClelland's Achievement Motivation Theory (1953)	Herzberg's Two Factors Theory (1959)	Alderfer's E.R.G. Theory (1975)	Self – Determination Theory (2000)	สรุป
ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย		<ul style="list-style-type: none"> - ค่าจ้างและเงินเดือน - สภาพการทำงาน - ชีวิตความเป็นส่วนตัว - ความมั่นคงในงาน - ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร - สถานภาพของอาชีพ 	ความต้องการในการดำรงชีวิต		ความต้องการขั้นพื้นฐาน
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความผูกพัน	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต - นโยบายและการบริหารขององค์กร - วิธีการปกครองบังคับบัญชา 	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์ภาพ	ความต้องการ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความต้องการ ความสัมพันธ์
ความต้องการการนับถือ	ความต้องการอำนาจ	<ul style="list-style-type: none"> - การได้รับการยอมรับนับถือ 		ความต้องการมี ความสามารถ	ความต้องการเป็นที่ ยอมรับนับถือ
ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	ความต้องการความสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จในการทำงาน - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า 	ความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	ความต้องการมีอิสระ กำหนดได้ด้วยตนเอง	ความต้องการพัฒนาจน เต็มศักยภาพ

จากตารางที่ 2.1 พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการในการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับการปฏิบัติงานใน องค์กรต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ ปลอดภัย และเกิดความมั่นคงทางชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด และขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความอบอุ่น ความสบายใจ (Abraham Maslow (1943) อ้างใน คัคนางค์ มณีสรี (2550) ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence need: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิต จริงในองค์กรนั้น การต้องการเงินโบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี และ สัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ ทั้งสิ้น และเป็นความต้องการ ในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (สมยศ นาวิกาน, 2540) นอกจากนี้ความต้องการขั้น พื้นฐาน ยังสอดคล้องกับปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัยของทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959) อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน สถานที่ปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นส่วนตัว และความรู้สึกมั่นคงในงาน

จึงสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐาน หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน รวมไปถึงสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างและ มีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ภาระงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ความต้องการความสัมพันธ์เป็นการสร้างเครือข่ายให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ บุคลากรในองค์กร เกิดความสัมพันธ์ บุคลากรในองค์กรมีความเป็นกัลยาณมิตร เกิดความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งความต้องการความสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belongingness) หรือความ ต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นที่รักใฝ่สัมพันธ์ ต้องการมีเพื่อน ได้รับการ ยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (คัคนางค์ มณีสรี, 2550) อีกทั้งความต้องการความสัมพันธ์มีความ สอดคล้องกับความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) ของทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นความต้องการที่จะให้และรับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่ แวดล้อม ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้ จะ หมายถึง ความต้องการ ทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการของคน

ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะ เป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกิริยาหรือวาจา ทำทางต่าง ๆ ความช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางสังคม (สมยศ นาวิการ, 2540; กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) นอกจากนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ยังสอดคล้องกับความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self – Determination Theory) (Deci and Ryan, 2000) ว่าเป็นแนวโน้มตามธรรมชาติของบุคคลที่จะรู้สึกเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น นั่นคือ การเป็นสมาชิกของกลุ่ม การได้รัก ได้ดูแลและการถูกรักและถูกดูแล กล่าวถึงความต้องการความสัมพันธ์ ถูกทำให้พึงพอใจเมื่อคนมีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างใกล้ชิดและสนิทสนม เกิดเป็นความผูกพันในองค์กรบุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากการยอมรับและความปรารถนาได้ แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกันพร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเพื่อนสนิท (Deci and Ryan, 2000; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

จึงสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร การเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมของทุกคน บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกยินดี คุ้นเคยกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างคนในครอบครัวส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

3. ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ

โดยปกติของมนุษย์ที่ต้องการอยากจะได้การยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือเป็นการแสดงถึง ความเชื่อมั่น การเป็นที่เคารพของบุคคล ซึ่งความต้องการการยอมรับนับถือในทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีความนับถือในตนเอง และต้องการได้รับความเห็นชอบ การยกย่องจากผู้อื่น (คัตนางค์ มณีศรี, 2550) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในปัจจัยจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหลาย ๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลอื่น ๆ ได้รับคำยกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากภายในองค์กร ได้รับการให้กำลังใจหรือได้รับการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้น ทำให้บุคคลนั้น รู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงานของตนเอง (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) นอกจากนี้ในความต้องการการยอมรับยังมีความสอดคล้องกับความต้องการอำนาจของทฤษฎี ERG ของ Alderfer ในด้านความต้องการอำนาจ (The Need For Power) เมื่อบุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเพื่อใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน ในอีกความหมายหนึ่งเป็นความต้องการมีความสามารถ ตามทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory) (Deci and Ryan, 2000) คือการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นจะเกิดขึ้นจากความต้องการมีความสามารถและรู้สึกประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามที่ต้องการ การได้รับความพึงพอใจในความต้องการมีความสามารถจะทำให้บุคคลปรับตัวเข้ากับ

สิ่งแวดล้อมที่หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่การไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการความสามารถ มีแนวโน้มที่จะเป็นผลมาจากความสิ้นหวังและขาดแรงจูงใจ (Deci and Ryan, 2000) ซึ่งความต้องการมีความสามารถ คือ การมีความรู้สึก มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากความชำนาญในงานที่ทำส่งผลให้เป็นที่ยอมรับ

จึงสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้ทักษะและความชำนาญในงานจนเป็นที่ประจักษ์ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร การได้รับ คำยกย่อง ชมเชย และการแสดงความยินดีทำให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

ในทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่เราปรารถนา เพื่อความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ ทำทุกสิ่งทุกอย่างสำเร็จตามที่ตนตั้งความหวังไว้ รู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และนำเอาความสามารถของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่ (คคณา ศ. มณีศรี, 2550) ซึ่งความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในปัจจัยจูงใจ ในข้อความสำเร็จในการทำงานหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา และลักษณะงานที่ทำงานมีความน่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณค่าสามารถปฏิบัติได้สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีความก้าวหน้าและได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) นอกจากนี้ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need: G) ความต้องการชนิดนี้ จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการอย่างเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น ซึ่งความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จของทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ของ McClelland ในด้านความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการทำงานในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีความเสี่ยงภัย ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา ชอบสมมุติบุคคลให้มีความรับผิดชอบเพื่อให้สามารถทำงานได้ ชอบการทำงานที่มีข้อมูลป้อนส่งกลับแบบเฉพาะที่มีความรวดเร็วฉับพลัน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ในอีกความหมายของการหนึ่ง การมีอิสระในการตัดสินใจ การวางแผน ตารางเวลาในการทำงานและกำหนดกระบวนการทำงานจนสามารถทำให้สำเร็จได้ สิ่งหนึ่งที่ไม่เหมือนกับความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง ในทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory) (Deci and Ryan, 2000) คือ ประสบการณ์เฉพาะบุคคล ที่เกี่ยวกับการมีอิสระทางจิตใจและมีทางเลือก ในระหว่างที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ความมีอิสระหรือการปกครองตนเองเป็นเหมือนคุณลักษณะเฉพาะของงาน ถึงแม้ว่า ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเองจะเป็นเหมือนคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือมี

แนวโน้มที่จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีอิสระทางจิตใจและคนมักจะประสบกับความพึงพอใจในความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง เมื่อเขาต้องพึ่งพาคนอื่น เมื่อเขาต้องทำตามความต้องการของคนอื่น ในพนักงานก็เป็นเช่นเดียวกัน เช่น การทำความเข้าใจความต้องการจากหัวหน้างาน (ซึ่งจะขาดอิสระ) แต่อย่างไรก็ตาม ก็จะทำให้เขาพอใจ เพราะหัวหน้างานของเขาให้เหตุผลที่มีความหมายในการทำสิ่งนั้น

จึงสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถจนเต็มศักยภาพ ตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำเอาความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งหมายในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาจนสามารถบรรลุความสำเร็จ

2.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มุ่งการมีประสิทธิภาพความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีที่สุดในดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อย ซึ่งมีหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Frederick Taylor, 1916; Mooney and Reiley, 1947; Good, 1973) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Frederick Taylor, 1916) และหลักการดำเนินงานที่เป็นหลักสากล 4 หลัก คือ 1) หลักการประสานงาน ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญที่สุดในองค์กร 2) หลักสายบังคับบัญชา 3) หลักการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ 4) หลักการอำนวยความสะดวก (Mooney and Reiley, 1947) ในอีกความหมายหนึ่ง การบริหารสถานศึกษาเป็นการที่ผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคล ดำเนินงานตามที่ได้กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี ซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561; ทวน พิณรุฬพันธ์, 2550) อีกทั้งยังมีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การบริหารสถานศึกษา คือ ภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการ

ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 เป็นผลพวงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้ระบบสารสนเทศมีความเป็นสากลและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดมือถือและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อนถึงเพื่อน (peer-to-peer technology) และ องค์การในอนาคตจะต้องรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์การที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556; ไพบุลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน ในการรับผิดชอบการจัดการศึกษา โดยการมีกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานที่หลากหลาย ให้มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดเป็นผลรูปธรรมและเป็นสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีวิสัยทัศน์ แบบแผนวิธีการในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารศึกษาจึงมีความสำคัญต่อโครงสร้างกระบวนการและวิธีการของครูผู้สอน นักเรียน และเนื้อหาสาระของหลักสูตร อีกทั้งส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จและมีการพัฒนา โดยมีนักวิชาการให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ศิริพงษ์ เศรษฐายน, 2548; รัตนา กาญจนพันธ์ุ, 2563) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นจะต้องอาศัยผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของ

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นผลพวงจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้ระบบสารสนเทศมีความเป็นสากล และมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดมือถือและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อนถึงเพื่อน (peer-to-peer technology) ซึ่งทำให้รูปแบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะ 1) เป็นสหวิทยาการ (interdisciplinary) มีการบูรณาการระหว่างสาขาวิชา ทำให้ผู้เรียนมีความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้อ่านเข้าใจและสื่อสารในมิติต่าง ๆ 2) มีสื่อสังคมออนไลน์ (Social media) จะเป็นเครื่องมือสำคัญทางการศึกษาช่วยให้ครูและนักเรียนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ตลอดเวลา เสริมการติดต่อสื่อสาร จากรูปแบบดั้งเดิม 3) โครงสร้างและจุดเน้นของห้องเรียน (structure and focus of classroom) จะเป็นห้องเรียนที่จัดให้เหมาะสมกับแนวคิดใหม่ทางการศึกษาที่เปลี่ยนจากหลักสูตรที่เน้นประสบการณ์จากการทำวิจัย เน้นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงรุก มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดหรือแจกจ่ายสารสนเทศเท่านั้น เน้นวัฒนธรรมการสืบค้นและความรู้มากกว่าการจดจำในสารสนเทศ 4) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้นักเรียนเตรียมตัวเพื่อทำงานเป็นทีมต่อไปในอนาคต เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยอาศัยสื่อสังคม (Pham, 2002) อ้างใน วิโรจน์ สารัตนะ (2556)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น มีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นมาตรฐานและคุณภาพ เพื่อพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ให้เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

2.2.3 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีมากมายหลากหลายแนวคิด ดังนั้นผู้วิจัยจะขอกล่าวถึง 9 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

2.2.3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative Management) (Likert, 1961) ได้แสดงสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเองและเน้นในเรื่องการแก้ไขปัญหาเป็นหลัก

7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการ พัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้งานทำงานมีผลดีที่สุดและจำเป็นตามเป้าหมาย

2.2.3.2 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: BBM)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : BBM) (William, J. Reddin, 1970) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไร อย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางกลยุทธ์หรือวางแผน เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ (Critical Success Factor) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance indicator)

2. การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน เมื่อผู้บริหารขององค์การได้ทำการตกลงร่วมกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้ว จะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือของความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3. การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เพื่อแสดงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อง ๆ ไปได้

4. การให้รางวัลตอบแทน หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ นอกจากนี้จะมีการให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้การปรับปรุงผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3.3 แนวคิดองค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

Kotler, John P. (1996) องค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Success Organization) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น จำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการดังต่อไปนี้

1. มีความฉับพลันทันตลอดเวลา (A Persisteng Spence of Agency) หลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จจะต้องอยู่บนพื้นฐานความพึงพอใจของลูกค้า พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการแปลงสภาพ (Transformation process) อย่างฉับพลัน ผู้บริหารต้องสามารถมองทั้งปัญหา (Problems) โอกาส (Opportunities) และบรรทัดฐาน (Norms)

โอบยาศัยระบบสารสนเทศในการทำงาน (Performance Information Systems) และข้อมูลทางด้านบัญชีการเงิน (Financial Accounting) ตลอดจนข้อมูลด้านลูกค้า (Customers) คู่แข่งขัน (Competitors) พนักงาน (Employees) ผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต (Suppliers) ผู้ถือหุ้น (Shareholder) การพัฒนาของเทคโนโลยี (Technological Development) และผลลัพธ์ทางการเงิน (Financial Results) ในศตวรรษที่ 21 มีแนวโน้มจะมุ่งที่การพัฒนาระบบที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Cultures) ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการสร้างบรรทัดฐานที่ให้คุณค่าได้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษและการประเมินผลคนที่เสนอความคิดผิดพลาด ลดการสนทนาที่ไม่ซื่อตรง โดยปกติจะมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์กร การมุ่งที่การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ก่อให้เกิดการป้อนกลับอย่างรวดเร็วก็เพื่อสนับสนุนให้องค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายและสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

2. มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Teamwork at the Top) องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทีมงาน (Teamwork) จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการแปลงรูปองค์กร (Transformations) เป็นระยะ บุคคลเพียงคนเดียวแม้จะมีความเป็นเลิศมากเท่าใดก็ตาม ก็ไม่มีเวลาหรือความเชี่ยวชาญพอที่จะต่อสู้กับคู่แข่ง (Competitor) ลูกค้า (Customer) และเทคโนโลยี (Technology) ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นการยากที่บุคคลจะสามารถสื่อสารเกี่ยวกับข้อบกพร่องกับบุคคลจำนวนมากโดยลำพังคนเดียวได้ จึงจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม การเลือกผู้บริหารสามารถเลือกได้จากผู้ที่มีความสามารถในแต่ละทีมงาน ซึ่งผู้บริหารระดับสูง (CEO) เป็นตำแหน่งสำคัญที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. มีบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ (People who can create and communicate vision) ในศตวรรษที่ 20 การพัฒนาวิชาชีพทางด้านธุรกิจในระดับเรียนจะมีลักษณะมุ่งที่การบริหารจัดการ (Management) โดยสอนให้รู้วิธีการวางแผน การทำงานประมาณการ จัดองค์การ การบริหารบุคคล การควบคุม และการแก้ปัญหาทางธุรกิจให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาผู้นำ (Leaders) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถสร้างสรรค์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เนื่องจากการบริหารจัดการส่วนใหญ่จะมุ่งที่คงสภาพ (Status quo) และภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในศตวรรษที่ 21 องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการสร้างผู้นำที่มีทักษะให้มากขึ้น ถ้าองค์กรปราศจากผู้นำที่มีทักษะ รวมทั้งวิสัยทัศน์ (Vision) การสื่อสาร (Communication) และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงแล้ว การแปรรูปองค์กรก็จะไม่เกิดขึ้น หรือไม่รวดเร็วพอที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จะมีลักษณะพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความเป็นผู้นำจะต้องการองค์กรที่มีโครงสร้างตามแนวนอน (Flat Organization) เพื่อให้เกิดการควบคุมให้น้อยลง และวัฒนธรรมที่เผชิญความเสี่ยงมากขึ้น พนักงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความพยายามในการเป็นผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และช่วยให้พนักงานก้าวหน้าด้วยวิธีการลองผิดลองถูก (Trial and Error) จะต้องใช้การสอนงาน (Coaching) และการกระตุ้น (Encouragement) ให้ใช้ความพยายามเป็นเวลาหลายพันชั่วโมง เพื่อเกิดความสำเร็จ

4. มีการมอบอำนาจให้กว้างขวาง (Broad-based Empowerment) ในการเปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกและความคิดของพนักงานทุกคน ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบจากระดับบนสู่ล่างให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ลักษณะหลายประการขององค์การที่จำเป็นต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องมอบอำนาจให้พนักงาน ซึ่งต้องอาศัยสายบังคับบัญชาในแนวราบ (Flat Hierarchy) มีความเป็นระบบราชการน้อย พอใจที่จะเสี่ยงมากขึ้น และมีการมอบอำนาจที่แน่นอน ปัจจุบันนี้องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดซึ่งดำเนินการในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการนำ (leading) มีการจัดการซึ่งพนักงานจะได้รับมอบอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ

5. มีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้ เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นที่ดีที่สุด (Delegated management for excellent short-term performance) นักวิชาการได้พยากรณ์ธุรกิจในศตวรรษที่ 21 ว่า ทุกคนจะให้ความสำคัญที่วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ เนื่องจากองค์การที่ได้กล่าวถึงนี้มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังระดับล่างเป็นอย่างมาก โดยเกิดความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่ได้รับมอบอำนาจจะสามารถจัดการกับงานที่เขาได้รับมอบได้ กล่าวคือ โดยพวกเขาเหล่านั้นจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอย่างพอเพียง และได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ปัจจุบันนี้แม้ว่าเราจะได้พบเห็นว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจทางการบริหารจัดการ แต่มักพบว่าพวกเขาไม่ได้รับความรู้และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่พอเพียง เพราะขาดการฝึกอบรมและระบบที่เหมาะสม

6. ยกเลิกการติดต่อระหว่างกันภายในองค์การที่ไม่จำเป็นออก (No Unnecessary Interdependence) องค์การทุกแห่งจำเป็นต้องมีการติดต่อภายในระหว่างกัน หากไม่มีการติดต่อระหว่างกันอาจไม่สามารถตกลงในบางสิ่งบางอย่างได้ ในศตวรรษที่ 21 การติดต่อภายในระหว่างกันจะมีลักษณะ 1) มีการประสานกับหน่วยย่อยอย่างรวดเร็วและประหยัด เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) เป็นองค์การที่มีความฉับไว มุ่งความสำคัญของการติดต่อ 3) มีโครงสร้างองค์การที่ไม่ซับซ้อน 4) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ง่าย 5) ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในสภาพแวดล้อมในสภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น 6) มีการตรวจสอบการเชื่อมโยงอย่างสม่ำเสมอและกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องออกไป

7. มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถปรับตัวได้ (An adaptive Corporate Culture) การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 20 พบว่า บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group Norms) และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ในองค์การส่วนใหญ่จะเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะวัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถทำให้การปรับตัวง่ายขึ้น ถ้าปฏิบัติได้ ดังนี้ 1) ให้คุณค่าในการปฏิบัติงานที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนขององค์การ 2) มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำที่มีความสามารถอย่างจริงจัง 3) สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีม (Teamwork at the top) 4) ลดขั้นตอนของกฎเกณฑ์การทำงานหรือใช้ระบบราชการต่ำที่สุดเท่าที่จะได้ การสร้างวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมานี้ เป็นลักษณะของการแปลงสภาพองค์การ กล่าวคือ เป็นการเพิ่มความรู้สึกเร่งด่วน และการสร้างแนวร่วมที่มีแนวทางเดียว องค์การที่สามารถปรับตัวในวัฒนธรรมได้ดี ถือว่าเป็นเครื่องมือในการแข่งขัน เพราะองค์การนั้น

สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่ยอดเยี่ยมและการบริการที่สะดวกรวดเร็วและดีกว่าระบบราชการที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง แม้ว่าองค์กรนั้นจะมีทรัพยากร (Resourced) และสิทธิบัตร (Patents) หรือส่วนแบ่งตลาด (Market share) ที่น้อยกว่า แต่ก็สามารถเข้ามาแข่งขันและได้รับชัยชนะ

2.2.3.4 องค์กรแห่งอนาคต (The Organization of the future)

ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2544) กล่าวว่า องค์กรแห่งอนาคต (The Organization of the future) เป็นองค์กรในอนาคตที่ว่า องค์กรในอนาคตจะต้องรู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์กรที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองได้ดังกล่าว จะมีคุณสมบัติเด่น ๆ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นสูง (Great Flexibility) องค์กรในอนาคตจะต้องมีรากฐานมาจากความยืดหยุ่นโดยพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปและองค์กรต้องไม่หวั่นไหวหรือเกรงกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม องค์กรในอนาคตที่จะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพราะสิ่งที่เคยประสบผลสำเร็จในอดีต ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างองค์กร อาจจะไม่สัมฤทธิ์ผลในอนาคตและแถมยังอาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในอนาคตก็ได้

2. ความผูกพันกับปัจเจกบุคคล (Commitment to the individual) คนเราต่างต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ฉะนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้ปัจเจกบุคคลต่างสามารถทำงานด้านการแก้ไขปัญหา ซึ่งหมายความว่าองค์กรสามารถปรับปรุงตัวเองได้ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและการพัฒนาบุคลากรขององค์กร จริงอยู่แม้ว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมบางครั้งจะลาออกจากองค์กรไปบ้าง แต่ที่องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ส่วนพนักงานดังกล่าวก็จะได้ประโยชน์ในแง่ของการได้รับความรู้เพิ่มเติมและในท้ายที่สุด ก็คือ ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์จากองค์กรผู้ให้บริการที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี

3. การใช้ทีมงานอย่างเป็นเลิศ (Superior use of teams) ทักษะสำคัญที่องค์กรที่สามารถปรับปรุงตัวเองได้จะปลูกฝังให้กับบุคลากรก็คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม เพราะทีมที่สามารถบริหารและดำเนินงานได้ด้วยตนเองจะเป็นกำลังสำคัญขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น ทีมจะก่อรูปขึ้นมาเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ คนหนึ่ง ๆ อาจเป็นสมาชิกของทีมมากกว่าหนึ่งทีมในเวลาเดียวกันก็ได้ โดยในทีมหนึ่ง คนคนเดียวขณะนี้ อาจเป็นหัวหน้าในขณะเดียวกันก็อาจเป็นเพียงแค่เพื่อนร่วมทีมหรือลูกน้องในทีมอื่น ๆ ก็ได้ เพราะบทบาทหรือหน้าที่ของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพปัญหาและงานที่ต้องจัดการ

4. ความสามารถหลักที่แข็งแกร่ง (Strong core competencies) จุดแข็งขององค์กรที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองได้อยู่ที่ตรงความสามารถหลักขององค์กร ซึ่งก็คือ ตระหนักว่าองค์กรจะสามารถทำอะไรได้ดีที่สุด ความสามารถหลักจะต่างกับธุรกิจหลักเพราะความสามารถหลักเป็นแบ่งการตามลักษณะการทำงาน องค์กรในอนาคตจะมุ่งมั่นกับความสามารถหลักเท่านั้น โดยบริหารงานตามความสามารถหลัก แต่ก็ไม่เพิกเฉยต่อโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ส่วนงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถหลักขององค์กรตนเองก็จะมอบให้ (Outsource) องค์กร

ภายนอกเป็นผู้จัดการ เพราะองค์การที่สามารถเปลี่ยนแปลงตนเองตามสถานการณ์ได้นี้ ตระหนักดีว่า องค์การของตนไม่ควรเสียเวลาหรือทรัพยากรให้กับหน้าที่ที่ไม่ใช้ความสามารถหลักขององค์การ

5. การชอบความหลากหลาย (A taste for diversity) องค์การที่สามารถ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนได้จะต้องการให้บุคลากรของ องค์การมีความหลากหลาย ซึ่งการขึ้นชอบความหลากหลายนี้ไม่ใช่เป็นเพราะเชื้อชาติ เพศ หรือศาสนา แต่ จะเป็นองค์การในอนาคตต้องการความสามารถและมุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละปัจเจกบุคคล อาจ เปลี่ยนช่วงเวลาทำงานเสียใหม่ โดยอาจจะสั้นลงหรือเพิ่มขึ้นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับของงานที่ต้องทำ

2.2.3.5 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21

Apple Classrooms of Tomorrow-Today (ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 หน้า 80-82) กล่าวไว้ว่า 6 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจในทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และผลลัพธ์ (understanding of 21st century skills and outcomes) โดยโรงเรียนจะต้องกำหนดไว้เป็นพื้นฐานให้นักการศึกษา ครู และผู้ปกครอง ได้รับรู้และมีประสบการณ์ถึงเหตุผลความจำเป็น (why) สิ่งที่คาดหวัง (what) ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ครูเองจะต้องสามารถสร้างทางเลือกว่าจะสอนพวกเขาอย่างไร (how) และทราบได้ว่า นักเรียนบรรลุผลแล้วหรือไม่โดยจะต้องคิดกันเสียใหม่ว่า “เราจะสอนอะไร” มาก่อน “เราจะสอนอย่างไร”

2. ใช้หลักสูตรประยุกต์และสอดคล้อง (relevant and applied curriculum) โดยพิจารณาว่า การที่จะบรรลุผลนั้น เราควรทราบก่อนว่าผู้คนเขาเรียนรู้กันอย่างไรแล้วนำมาปรับใช้ให้ สอดคล้องกับผู้เรียนยุคใหม่ที่จะผูกพันกับการเรียนรู้ที่ยืดโครงการและปัญหาเป็นฐานในบริบทที่เป็นจริง รวมทั้งให้หลักสหวิทยาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งหลักสูตรควร ส่งเสริมต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อใช้ชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่จะเผชิญกับพลัง Web 2.0 และ การใช้เทคโนโลยีอย่างเข้มข้น

3. ใช้รูปแบบการประเมินผลที่ให้ข้อมูลชัดเจน (informative assessment) สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับสำหรับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นรูปแบบการ ประเมินผลที่ออกแบบเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งทำให้ทราบถึง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้

4. สร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมและสร้างสรรค์ (a culture of innovation and creativity) เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อ สนับสนุนและจูงใจสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างสรรค์หรือคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการ พัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง

5. สร้างความผูกพันทางอารมณ์และสังคมกับนักเรียน (social and emotional connections with students) ปัจจัยทั้งสองนี้มีผลต่อความผูกพันของนักเรียนที่มีต่อโรงเรียน ต่อ ผู้บริหาร ต่อครู และต่อเพื่อน ซึ่งหากขาดหายไปอาจเป็นสาเหตุต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือมีผล ต่อการเรียนรู้ นักเรียนแต่ละคนต้องการคนดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำปรึกษาหารือ สร้างความคุ้นเคย กับสภาพแวดล้อมทางสังคมในโรงเรียน ดังนั้น นักเรียนแต่ละคนควรมีผู้ใหญ่อย่างน้อยหนึ่งคนที่คอย

ดูแลพูดคุยเกี่ยวกับชีวิต การเรียนรู้ สภาพสังคมในโรงเรียน รวมทั้งเป็นแหล่งความคิดเห็นให้กับนักเรียน

6. สร้างโอกาสการเข้าถึงเทคโนโลยีได้ทุกหนทุกแห่ง (ubiquitous access to technology) ซึ่งบางโรงเรียนได้จัดให้นักเรียนมีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก (notebook computer) คนละอันใช้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อให้มีผลต่อการเรียนรู้ ต่อการคิดต่อการสร้างสรรค์ การวิจัย การสื่อสาร หรือกล่าวสั้น ๆ เพื่อให้บรรลุทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

2.2.3.6 การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO)

การนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและเงื่อนไขที่สำคัญบางประการ (โชติ บดีรัฐ, 2558 หน้า 225) ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้น จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์การจะต้องสอดคล้องกันด้วย

2. ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างก้าวขวางเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการทำงานอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในองค์การ

3. การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงานมีความสำคัญ ดังนี้

3.1 กลุ่มทำงานที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามคำสั่ง

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการให้บริการ จะมีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ

3.3 การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการวินิจฉัยสั่งการบ้านจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน

3.4 การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะพักตันให้เกิดความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4. การจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไปแล้วเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

4.1 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะตรวจสอบว่า ผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

4.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นทันที

2.2.3.7 การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE)

Jacob L. O. and Regis K. Z. (2015) การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE) เป็นระบบที่พนักงานแต่ละคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ตลอดจนวิธีการดำเนินงานที่จะทำให้พนักงานบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง หรือเป็นส่วนเสริมของแนวคิดการบริหารที่เน้นวัตถุประสงค์ การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (ROWE) มีหลักการและปัจจัยความสำเร็จในการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE) ดังนี้

1. การสื่อสารและความเข้าใจ (Communication and understanding)

การสื่อสารและความเข้าใจเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการโดยรวมของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ ควรมีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและทั่วถึงทั้งองค์การ เพื่อให้ข้อมูลไหลลื่นเป็นครั้งคราว

2. จริยธรรม ค่านิยมและความซื่อสัตย์ (Ethics/ Values and Integrity)

จริยธรรม ค่านิยมและความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ ควรมีกระบวนการด้านจริยธรรมต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความท้าทาย ในทำนองเดียวกันผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะต้องเข้าถึงกระบวนการโดยเป็นวิธีที่มีความหมายในการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพ มีค่านิยมทางสังคมของการเคารพซึ่งกันและกัน มีการปรับตัวและมีความร่วมมือและการอยู่ร่วมกันที่สอดคล้องกับหลักมนุษยสัมพันธ์ เช่น การเอาใจใส่ ความเมตตา การกรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต

3. การมีส่วนร่วม (Involvement)

การมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทั้งหมดเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ การตัดสินใจเพื่อมีส่วนร่วม

4. ความมุ่งมั่น (Commitment)

ความมุ่งมั่นของพนักงานในการปฏิบัติงานกลุ่มจะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีมผ่านการแบ่งงานกันทำตามวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการระหว่างสมาชิกในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน

6. การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking)

การคิดเป็นระบบหมายถึง การมุ่งเน้นจุดเริ่มกระบวนการซึ่งรวมถึงการกำหนดบทบาทและโครงสร้างก่อนที่จะมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นระบบที่เน้นความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และทำให้มีเวลาเพียงพอสำหรับการจัดจ้อของพนักงาน

7. ชุดความคิดของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial mind-set)

เราจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของพนักงานในการรับรู้โอกาสและพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมโลก มีภูมิคุ้มกันป้องกัน

ตัวที่ดี การเตรียมพร้อมให้กับพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานมากเกินไปจะทำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพวกเขาแย่ลง

8. การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement of Organization)

องค์การควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของพนักงาน มีเวลาสำหรับการทำงานร่วมกับพนักงาน การพัฒนาวิชาชีพ และควรแจ้งกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

9. ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Communities)

องค์การควรเป็นห้องปฏิบัติการการเรียนรู้ที่พนักงานและหัวหน้า ทำการทดลอง คิดค้นและเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มันจะกลายเป็น “กิจกรรมรังผึ้ง” ที่สมาชิกทุกคนมีคุณค่าและแสวงหาเส้นทางใหม่ในองค์การแห่งนี้ การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหาจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญ

10. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำควรเป็นการแสดงวิสัยทัศน์ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สภาพแวดล้อมที่ดีจะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีที่สุด ผู้นำด้านการศึกษาที่เข้มแข็งจะต้องมีอัปเดตข้อมูลและมีความมั่นใจ มีพลังและกระตือรือร้น เป็นนักสื่อสารที่ดีและทำงานเพื่อส่วนรวมและมีส่วนร่วมกับทีมในกระบวนการการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความเป็นผู้นำที่ดีแสดงถึงความรับผิดชอบในการทำให้สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นผู้นำ กล่าวคือ เป็นผู้นำของผู้นำ

11. วัฒนธรรม (Culture)

การศึกษาควรทำให้ชัดเจนสำหรับพนักงานว่าการเรียนรู้ไม่ได้หยุดเมื่อสิ้นสุดการศึกษาหรือจำกัดที่สถานบัน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อไปเราควรเรียนรู้ต่อไป

12. การป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้ได้ผลดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขมีความสำคัญมาก หากวงจรเชิงผลลัพธ์นั้นสมบูรณ์

2.2.3.8 แนวคิดของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0

พสุ เดชะรินทร์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กร 4.0 การที่องค์กรใด ๆ ก็ตามจะรองรับและพร้อมต่อการก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 นั้น องค์กรเองก็ต้องมี ความพร้อมในการก้าวสู่ความเป็นองค์กร 4.0 ข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0 ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. องค์กร 4.0 จะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค 4.0 ที่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ (ทั้งข่าวจริงและข่าวปลอม) ถูกกระจายออกไปได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง นอกจากนี้ในยุคที่คนวัย Gen Z กำลังจะเริ่มจบมหาวิทยาลัยและเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก็จะทำให้สถานที่ทำงานยุคใหม่กำลังจะประกอบด้วยคนสี่ยุคที่เกิดขึ้นมาในช่วงเวลาที่แตกต่าง และนำไปสู่วิธีคิด วิธีทำงานที่แตกต่างและ

หลากหลาย ซึ่งปัจจัยข้างต้นทั้งหมดทำให้ภายในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรที่มีวิถีคิดความเชื่อ ลักษณะการทำงานที่แตกต่างและหลากหลายกันมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะบริหาร ท่ามกลางความแตกต่างและใช้ความประโยชน์จากความแตกต่างเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จให้ได้

2. องค์กร 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในยุค 4.0 นั้น ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษานั้นเพียงแค่ออกจากรั้วมหาวิทยาลัย ก็จะมีแล้ว ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม การพัฒนานั้นไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและ วิธีการคิดที่จำเป็นและสำคัญสำหรับยุค 4.0 ด้วย ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตนเองมี วิถีคิดและทักษะในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือยัง การติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดรอบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์

3. องค์กร 4.0 จะไม่สามารถทำงานแบบสมัย 2.0 หรือ 3.0 ได้อีกต่อไป การ บริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุม (Command and Control) แบบเดิม ๆ นั้นจะไม่ เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่จะต้องมีการคิดและทักษะ สำหรับยุค 4.0 ในต่างประเทศมีแนวคิดของ Holacracy คือ องค์กรรูปแบบใหม่ที่ไม่มีเจ้านายไม่มี ลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่ยึดติดกับตำแหน่งต่าง ๆ มาปรับให้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ Holacracy จะยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการบริหารองค์กรในอนาคตที่ บุคลากรจะต้องมีการบริหารกันเองในลักษณะของ Self-Managed, Self-Motivated Teams กัน มากขึ้น บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมีส่วนร่วมมากขึ้นในการบริหารความสำเร็จของการทำงาน ของตนเอง

4. องค์กร 4.0 จะต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานของ องค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็น การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า หรือการสร้าง Business model แบบใหม่ อย่างไรก็ตามสำหรับองค์กร 4.0 ในประเทศไทยนั้นการนำดิจิทัลเทคโนโลยี มาใช้นั้นก็ควรที่จะต้องผสมผสานให้เข้ากับ Human Touch อยู่ด้วย

5. องค์กร 4.0 จะต้องสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซ้ำกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก

2.2.3.9 แนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

สุกัญญา แซมซ้อย (2562) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม มีองค์ประกอบของ สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ต้องเป็นโครงสร้างที่มีความ ยืดหยุ่นสูง เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานบทบาทหน้าที่ของ กลุ่มบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดการสร้าง นวัตกรรม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามภารกิจที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของ ครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2. วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและแนวปฏิบัติของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ค่านิยม ที่มีการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เช่น การยกย่องบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรมและฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (innovative thinking skills) โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดในลักษณะนี้ด้วย ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนพฤติกรรมในการนำองค์การให้สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลลัพธ์ขององค์การ และในที่สุดองค์การจะมุ่งไปสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

4. ระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการในระดับสถานศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การร่วมเรียนรู้ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเฉพาะกิจที่จะต้องมีความเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน กล้าคิด การตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของผู้เรียนและสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูภายในสถานศึกษาในหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือโดยการสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องจุดประกายความฝัน และเติมแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูอยู่เสมอ

7. เครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้ออกไปใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน องค์กรที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรที่สถานศึกษาเราไม่มีหรือมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้แล้ว ยังจะเป็นการเริ่มสร้างศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมให้มีความเป็นไปได้มากขึ้น

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งอ้างอิงจำนวน 9 แหล่งประกอบ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (ไซติ บดีรัฐ, 2558), การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) (Likert, 1961), การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (William, J. Reddin, 1970), องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Success Organization) (Kotler, John P. 1996), การบริหาร

ระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment : ROWE) (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015), องค์การแห่งอนาคต (The Organization of the future) (ไพบูลย์ ช่างเรียน และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544), องค์กร 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560), สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แคมซ้อย, 2562), 6 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 (Apple Classrooms of Tomorrow-Today (ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21	Likert, (1961)	William, J. Reddin, (1970)	Kotler, John P., (1996)	ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, (2544)	(ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	โชติ บดีรัฐ, (2558)	Jacob L. O. and Regis K. Z., (2015)	พสุ เดชะรินทร์, (2560)	สุกัญญา แคมซ้อย, (2562)	ความถี่
1. ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ ขององค์กร	✓	✓			✓	✓	✓		✓	6
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓		✓	✓			5
3. ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	✓	✓			✓	✓	✓			5
4. ด้านการบริหารอย่างกว้างขวาง และยืดหยุ่น			✓	✓		✓	✓		✓	5
5. ด้านการพัฒนาองค์การอย่าง ต่อเนื่อง	✓			✓			✓	✓	✓	5
6. ด้านการติดต่อสื่อสารที่สร้างสรรค์	✓		✓				✓	✓		4
7. ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓			✓			✓		4
8. ด้านวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็น ชุมชนการเรียนรู้			✓		✓		✓		✓	4
9. ด้านส่งเสริมการมีภาวะผู้นำ			✓	✓			✓		✓	4
10. ด้านการนำเทคโนโลยีมา ประยุกต์			✓				✓	✓	✓	4

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21	Likert, (1961)	William, J. Reddin, (1970)	Kotler, John P., (1996)	ไพบุลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, (2544)	(ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2556)	โชติ บดีรัฐ, (2558)	Jacob L. O. and Regis K. Z., (2015)	พสุ เดชะรินทร์, (2560)	ศักัญญา แซ่มซ้อย, (2562)	ความถี่
11. ด้านการควบคุมงานและมอบอำนาจกันเอง	✓		✓					✓		3
12. ด้านเครือข่ายความร่วมมือและความหลากหลาย				✓				✓	✓	3
13. ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงาน		✓								1
14. ด้านจริยธรรม ค่านิยมและความซื่อสัตย์							✓			1
15. ด้านความมุ่งมั่น							✓			1
16. ด้านการคิดเป็นระบบ							✓			1
17. ใช้หลักสูตรประยุกต์และสอดคล้อง					✓					1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มี 17 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 5 ด้าน ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนด กลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ 4) ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น 5) ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยจึงสรุปออกมาได้ 5 ด้าน และได้นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร คือ การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (โชติ บดีรัฐ, 2558; likert, 1961; William, J. Reddin, 1970; Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์นั้น จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรจะต้องสอดคล้องกันด้วย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการทั้งหมดเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การตัดสินใจเพื่อส่วนรวม การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องทำการกำหนดทิศทางโดยรวมร่วมกันว่าต้องการที่จะทำอะไรอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ (สุกัญญา แซมซ้อย, 2562) ซึ่งเป็นการดำเนินการในระดับสถานศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางที่ดีในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์กรหรือวิสัยทัศน์ (Vision) อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และกลยุทธ์การดำเนินงาน (Strategy) รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factor) และสร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance indicator) และสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจในทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และผลลัพธ์ (understanding of 21st century skills and outcomes) โดยสถานศึกษาจะต้องกำหนดไว้เป็นพื้นฐานให้นักการศึกษา ครู และผู้ปกครอง ได้รับรู้และมีประสบการณ์ถึงเหตุผลความจำเป็น (why) สิ่งที่คาดหวัง (what) ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ครูเองจะต้องสามารถสร้างทางเลือกกว่าจะสอนพวกเขาอย่างไร (how) และทราบได้ว่านักเรียนบรรลุผลแล้วหรือไม่โดยจะต้องคิดกันเสียใหม่ว่า “เราจะสอนอะไร” มาก่อน “เราจะสอนอย่างไร” (Apple Classrooms of Tomorrow-Today (ACOT2) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ การวางแผน กลยุทธ์ขององค์กรเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร (Kotler, John P., 1996) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Teamwork at the Top) องค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่ยึดหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ทีมงาน (Teamwork) จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการแปลงรูปองค์กร (Transformations) บุคคลเพียงคนเดียวแม้จะมีความเป็นเลิศมากเท่าใดก็ตาม ก็ไม่มีเวลาหรือความเชี่ยวชาญพอที่จะต่อสู้กับคู่แข่ง (Competitor) ลูกค้า (Customer) และเทคโนโลยี (Technology) ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นการยากที่บุคคลจะสามารถสื่อสารเกี่ยวกับข้อกับบุคคลจำนวนมากโดยลำพังคนเดียวได้ จึงจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม การเลือกผู้บริหาร

สามารถเลือกได้จากผู้มีความสามารถในแต่ละทีมงาน (โชติ บดีรัฐ, 2558) การจัดให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานในองค์การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงานมีความสำคัญ เช่น มีกลุ่มทำงานที่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารด้วย จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการให้บริการจะมีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ การมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการวินิจฉัยสั่งการจะมีผลต่อการทำงานร่วมกันและการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน จะผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น (Likert, 1961) การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) การทำงานเป็นทีมผ่านการแบ่งงานกันทำตามวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการระหว่างสมาชิกในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีทักษะการใช้ทีมงานอย่างเป็นเลิศ (Superior use of teams) (ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544) คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม เพราะทีมที่สามารถบริหารและดำเนินงานได้ด้วยตนเองจะเป็นกำลังสำคัญขององค์การที่มีความยืดหยุ่น ทีมจะก่อรูปขึ้นมาเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ คนหนึ่ง ๆ อาจเป็นสมาชิกของทีมมากกว่าหนึ่งทีมในเวลาเดียวกันก็ได้ โดยในทีมหนึ่ง คนคนเดียวเวลานี้ อาจเป็นหัวหน้าในขณะที่เดียวกันก็อาจเป็นเพียงแคเพื่อนร่วมทีมหรือลูกน้องในทีมอื่น ๆ ก็ได้เพราะบทบาทหรือหน้าที่ของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพปัญหาและงานที่ต้องจัดการ

จึงสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย ให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำในทีม มีโครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีการระดมความคิด และตัดสินใจร่วมกัน และมีสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

3. ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

การบริหารสถานศึกษา 21 จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (โชติ บดีรัฐ, 2558) หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไปแล้วเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะตรวจสอบว่า ผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ 2) เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นทันที่ (Likert, 1961) ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) การป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้ได้ผลดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขมีความสำคัญมากหากวงจรเชิงผลลัพธ์นั้นสมบูรณ์ นอกจากนี้การป้อนข้อมูลย้อนกลับในอีกรูปแบบ คือ การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เพื่อแสดงความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้ (William, J. Reddin, 1970) และใช้รูปแบบการประเมินผลที่ให้ข้อมูลชัดเจน สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับสำหรับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็น

รูปแบบการประเมินผลที่ออกแบบเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ได้ (Apple Classrooms of Tomorrow-Today (ACOT2)) (n.d.) อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การป้อนข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลของการดำเนินงานว่าผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีการตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงานทุกระยะ มีการรับฟังข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาและให้คำชมเชยเมื่อได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน

4. ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องมีแนวความคิดที่กว้างขวาง (โชติ บดีรัฐ, 2558) ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ควรมีทัศนคติและความรู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการทำงานอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การนำการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ไปใช้ในองค์กร (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) ชุดความคิดของผู้บริหารจึงต้องมีความหลากหลายเพื่อการพัฒนาความสามารถของพนักงานในการรับรู้โอกาสและพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมโลก มีภูมิคุ้มกันป้องกันตัวที่ดี การเตรียมพร้อมให้กับพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานมากเกินไปจะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพวกเขาแย่งนอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการโดยมอบหน้าที่ให้ เพื่อผลการปฏิบัติงานในระยะสั้นที่ดีเลิศ (Delegated management for excellent short-term performance) นักวิชาการได้พยากรณ์ธุรกิจในอนาคตศตวรรษที่ 21 ว่า ทุกคนจะให้ความสำคัญที่วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ เนื่องจากองค์กรที่ได้กล่าวถึงนี้มีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังระดับล่างเป็นอย่างมาก โดยเกิดความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่ได้รับมอบอำนาจจะสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบได้ กล่าวคือ โดยพวกเขาเหล่านั้นจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการอย่างพอเพียง และได้รับการสนับสนุนด้วยระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ปัจจุบันนี้แม้ว่าเราจะได้พบเห็นว่าพนักงานได้รับมอบอำนาจทางการบริหารจัดการ แต่มักพบว่าพวกเขาไม่ได้รับความรู้และความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่พอเพียง เพราะขาดการฝึกอบรมและระบบที่เหมาะสม (Kotler, John P., 1996) นอกจากนี้ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ต้องเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นสูงเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามภารกิจที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทักษะของครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี การบริหารองค์กรในอนาคตจะต้องมีรากฐานมาจากความยืดหยุ่นโดยพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและองค์กรต้องไม่หวั่นไหวหรือเกรงกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม องค์กรในอนาคตที่จะต้องเป็นผู้ที่แสวงหาการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพราะสิ่งที่เคยประสบผลสำเร็จในอดีต ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างองค์กร อาจจะไม่สัมฤทธิ์ผลในอนาคตและแถมยังอาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในอนาคตก็ได้ (ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิด และองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ มอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์การให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

5. ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 องค์การควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของพนักงาน มีเวลาสำหรับการทำงานร่วมกับพนักงาน การพัฒนาวิชาชีพ และควรแจ้งกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Kotler, John P., 1996) และผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลดีที่สุดและจำเป็นตามเป้าหมาย (Likert, 1961) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การร่วมเรียนรู้ การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมเฉพาะกิจที่จะต้องมีความเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน กล่าวคือ การตัดสินใจในการทำสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของผู้เรียนและสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูภายในสถานศึกษาในหลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือโดยสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องจุดประกายความฝัน และเติมแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับครูอยู่เสมอ (สุภิญญา แซมซ้อย, 2562) เนื่องจากในยุค 4.0 นั้น องค์การ 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร (พสุ เดชะรินทร์, 2560) ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษานั้นเพียงแค่ว่าออกมาจากรั้วมหาวิทยาลัยก็จะล้าสมัยแล้ว ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการพัฒนาไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและสำคัญสำหรับยุค 4.0 ด้วย ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตนเองมีวิธีคิดและทักษะในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือยัง การติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดรอบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ องค์การสามารถปรับปรุงตัวเองได้ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและการพัฒนาบุคลากรขององค์การ จริงอยู่แม้ว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมบางครั้งจะลาออกจากองค์การไปบ้าง แต่ว่าองค์การก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ส่วนพนักงานดังกล่าวก็จะได้รับประโยชน์ในแง่ของการได้รับความรู้เพิ่มเติมและในท้ายที่สุด ก็คือ ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์จากองค์การผู้ให้บริการที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี (ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544)

จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ของบุคลากร มีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ที่อยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ไว้ว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐานหรืออุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) และผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถและมีการใช้ยุทธศาสตร์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไวฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ จัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบและดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2554)

จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จัดการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งภาครัฐและเอกชน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และหลักธรรม ในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นระบบและดำเนินไปอย่างราบรื่นภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีของแฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถผลักดันให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนางานได้ด้วยการแสดงออก 5 ประการ คือ

1. ผู้อำนวยความสะดวก คือ ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพและความสนใจ ทักษะที่เป็นจุดขายของตน ช่วยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการเงินในระยะยาว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการถึงอนาคตด้านการงาน

2. ผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารสามารถช่วยแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา มีมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินและรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินและให้มีการปรับปรุงการทำงาน เป้าหมายในงานหรืออาชีพและเสนอแนะให้ปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ

3. ผู้คาดการณ์ คือ ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การอาชีพให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลและเข้าถึงข้อมูล รวมไปถึงชี้แนะแนวทางในอนาคตที่กำลังเกิดขึ้นจะมีผลกระทบในการปฏิบัติงานอย่างไร

4. ผู้ให้คำปรึกษา คือ ผู้บริหารสามารถแจ้งแนวทางการมีส่วนร่วมในอนาคตว่าองค์กรจะมีเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีการเขียนแผนพัฒนา งาน พัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและนำไปสู่อาชีพให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, น. 4) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานให้แก่บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดซื้อต่าง ๆ เช่น ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้ การสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อเกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลกและเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การให้ขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ

ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ติดตามผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมิน ภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของข้าราชการครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหาร อาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความ เข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมมากขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการ เรียนรู้

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา เขต 7

ปัจจุบัน สำนักงานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 7 ได้เปลี่ยนชื่อ เป็น สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามข้อบังคับคณะกรรมการ การศึกษาพระปริยัติธรรม ว่าด้วยโครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม และ สถานศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 12 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2563 ลง นามโดย สมเด็จพระวันรัต ประธานกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม สำนักเขตการศึกษาพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตั้งอยู่ที่วัดศรีนวล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดเลย จังหวัด หนองบัวลำภู และจังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันมีโรงเรียนทั้งสิ้น 44 โรงเรียน และมีห้องเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น 135 ห้อง และห้องเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 91 ห้อง รวม ทั้งสิ้น 226 ห้อง (ข้อมูลจาก กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565)

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาที่เท่า ทันการเปลี่ยนแปลงและมีภาระงานอื่นมากทำให้ไม่มีเวลาในการบริหารจัดการศึกษาที่เพียงพอ พร้อม ทั้งผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงรากเหง้าและความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ครูขาด ความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ จึงไม่มีขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการการสงเคราะห์ รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ จึงทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย โดยลาออกไป ปฏิบัติงานอื่นที่มั่นคงกว่า ทำให้เกิดภาวะสมองไหลไปหน่วยงานอื่นโดยตลอด โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มี

ทิศทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และโครงสร้างภายในหน่วยงานที่ดูแล ไม่สอดคล้องกับภารกิจ งานการศึกษาตลอดจนองค์การชาดผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการศึกษา ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล และขาดบุคลากรมืออาชีพในการบริหารจัดการ และสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ขาดงบประมาณในการลงทุน และก่อสร้าง เพื่อพัฒนาและยกระดับสถานศึกษาให้ มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา และไม่เอื้อต่อการ จัดการเรียนการสอน รวมทั้งขาดงบประมาณในส่วนของงบดำเนินงาน ทำให้การบริหารจัดการ โรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ ต้องบริหารจัดการแบบบูรณาการโรงเรียนต้องจัดหาวีสดุ อุปกรณ์เอง นอกจากนี้ระบบการจัดการศึกษาไม่มีแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้บังคับอย่างชัดเจน ไม่มีแผนงานในการ บริหารจัดการ แผนงบประมาณ และนโยบายในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่าง ชัดเจน พร้อมทั้งขาดการนำข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่าง จริงจัง รวมไปถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษายังไม่มี ความทันสมัย ตลอดจนระบบฐานข้อมูล ยังไม่ครอบคลุม และไม่มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงเทคโนโลยียังไม่ แพร่หลายและทั่วถึง ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติ ธรรม พ.ศ. 2562 จะเป็นการรับรองสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามกฎหมายของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการ ความมั่นคงทางวิชาชีพ ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เหมือนในอดีต (สมองไหล) นอกจากนี้บุคลากรมีความเป็นคนที่มิจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศ พุ่มเท เสียสละ ใช้ชีวิต แบบพอเพียง และมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โอบอ้อมอารีต่อผู้เรียน บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างศาส นทายาทที่มีคุณค่าสู่สังคม บุคลากรมีความเสียสละ สถานศึกษาตั้งอยู่ในวัด ปลอดภัยจากยาเสพติด เป็นการจัดการเรียนแบบประจำนักเรียนไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ เป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน เป็น ศูนย์กลางในการอบรมศีลธรรม จัดกิจกรรมสงเคราะห์ชุมชนพร้อมทั้งสถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ทาง วัฒนธรรม ศาสนา และภาษา และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ประกอบด้วย การบริหารจัดการโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 และการจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่ จำเป็นสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 2) สมรรถนะสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย คุณสมบัติสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และ 3) การควบคุมการนจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนใน

ศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบ และมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์และถูกต้อง ครอบคลุมสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการและแนวคิด ตามกรอบการวิจัย

พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรีชา เจริญนาค (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณิชาพร คำเถียร (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รติกร พุฒิประภา (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบการเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเชี่ยวชาญของบุคคล และแบบแผนทางความคิด และ 2) แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้ 2) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร 3) จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นผู้นำและผู้ตาม 4) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 5) จัด

กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน และ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตน

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความคิดเห็นว่างานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการการเฉพาะกิจและ คณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

รัตนศักดิ์ เนียมโสภา (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) พนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่ง พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การบริหารจัดการ การจัดการเชิงคุณภาพด้านวิชาการ การจัดระบบการเงินและการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมบุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ชุมชน 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

บุญส่ง กรุงเทพฯ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

อมรภาค ปันกำลัง (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการไว้วางใจกัน 2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน ส่งเสริมการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน 2) ความยึดมั่นผูกพัน ให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน มีการวางแผนการดำเนินงานและประเมินผล โดยใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน 4) ความอิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีม เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

ศศิพิมล พรชิตกิตติพร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง รองลงมาคือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความชอบการแข่งขัน และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ (ชาย-หญิง) ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ฝึกสอนที่จบกับไม่จบหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ หรือพลศึกษา มีด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และด้านความชอบการแข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ฝึกสอนที่มีกับไม่มีใบมาตรฐานการรับรองผู้ฝึกสอนส่วนบุคคล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความกล้าเสี่ยงด้านความขยันขันแข็ง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน

พาศิษฐ์ เดเบาะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรจัดทำแผนบริหารหลักสูตร แนวทางการใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรที่ชัดเจนและเป็นธรรม ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมดมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้าน ด้านการบริหารงานบุคคล ควรจัดสรรอัตรากำลังให้ตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาขาดแคลน การบริหารงานทั่วไป ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาขององค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4

อำเภอของจังหวัดสงขลา ต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) พนักงานเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานเอกชนที่มีอายุระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 6) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชุติกายุจน์ สลาหลง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า 1) ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม พบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

รัตติกาล โสวะภาส และคณะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) ผู้นำขององค์การต้องมีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำสูง (Leadership) 2) การบริหารองค์การเชิงกลยุทธ์โดยปฏิบัติการเชิงรุก (Strategy Focused Organization) 3) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 5) เป็นองค์การเชิงระบบ (System organization) 6) การเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง (Agile Organization) 7) เป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาล (Good Governance Organization)

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่รวมกัน การปรับสภาพการ

ทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส 20 แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหาการย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และครูที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

สิริพร ราศรี และจิรนาถ ภูริเศวตกำจร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรม ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชน ด้านมุ่งมั่นและพากเพียร ด้านการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนพรรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า 1) ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และ 2) แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครুরวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อัจฉริยาพร พรหมมาลุน (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศความปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคม การให้ข้อมูลย้อนกลับ กับพฤติกรรมการ

ปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบว่า 1) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิอยู่ในระดับดี 2) ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐธิดา ห่อมทอง และคณะ. (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า 1) การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการนิเทศ ด้านสภาวะการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิชิตศักดิ์ รากเงิน และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กร มีระดับมาก รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับมาก และภาวะผู้นำ มีระดับมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับมาสก 2) ระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือการกระจายอำนาจ มีระดับมาก รองลงมาคือ การบริหารตนเอง มีระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีระดับมาก ส่วนระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ มีระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารจัดการ

สถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดในระดับสูงถึงสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

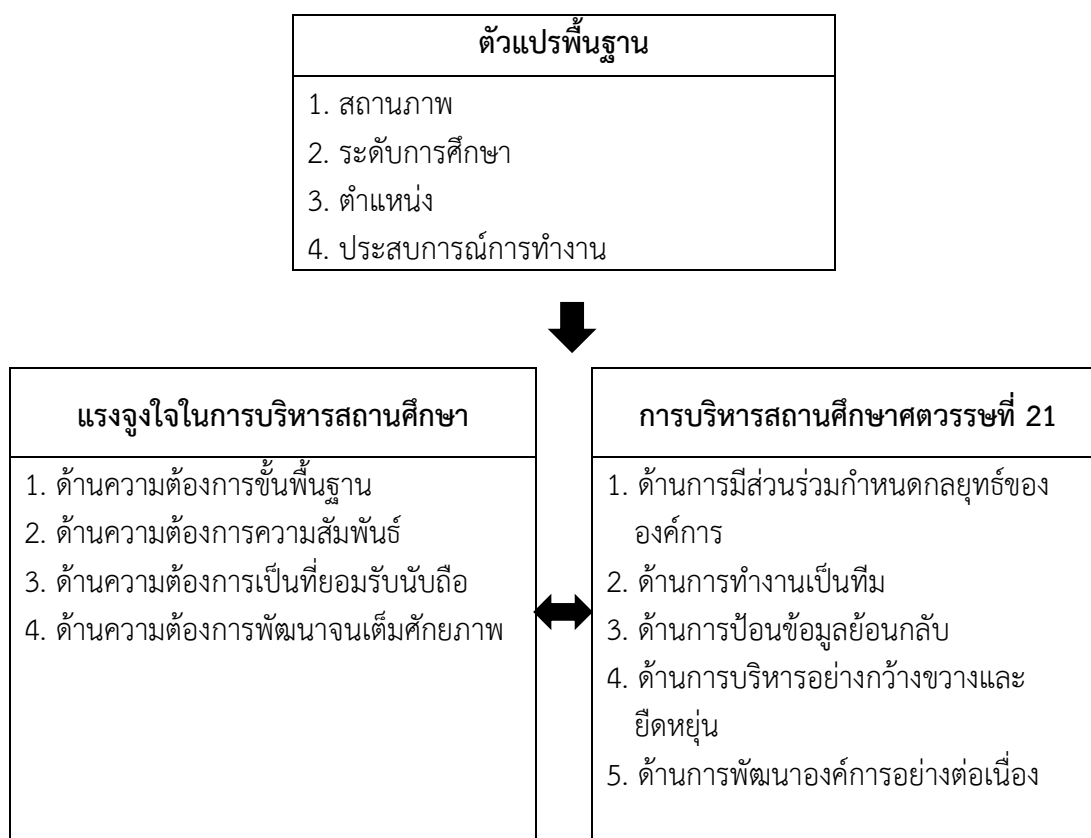
Claude Fernet (2011) Development and Validation of the Work Role Motivation Scale for School Principals (WRMS-SP) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและตรวจสอบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน (WRMS-SP) พบว่า ผลการศึกษานี้มีสอดคล้องทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติหลายประการ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจที่หลากหลายมิติ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลที่แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงาน เหตุผลเหล่านี้สอดคล้องกับแรงจูงใจประเภทต่าง ๆ ที่เสนอโดย SDT (Deci & Ryan, 1985) และแตกต่างกันไปตามระดับของความมุ่งมั่นในตนเองที่เฉพาะเจาะจงกับบทบาทการทำงาน มาตราส่วน (WRMS-SP) นี้เป็นการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ประเมินความสำคัญของการเลือกส่วนบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมด้วยตนเอง และผลลัพธ์ทำให้เข้าใจมากขึ้นว่าเหตุใดผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนร่วมหรือลาออกจากการปฏิบัติงาน 2) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจจากภายในและถูกระเบียบเฉพาะเจาะจงสำหรับบทบาทในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีอิสระกับการดูแลงานของครู (เช่น ความเป็นผู้นำในการสอน) ในขณะที่ได้รับความพึงพอใจน้อยลงจากการส่งเสริมโรงเรียนสู่ชุมชน (เช่น บทบาทในการให้ข้อมูล) ผลลัพธ์เหล่านี้ยืนยันผลลัพธ์ของ Fernet et al (2011) ซึ่งเปิดเผยความเกี่ยวข้องของแรงจูงใจในการทำงานเฉพาะเจาะจงสำหรับงานสอน ในทำนองเดียวกัน การศึกษาในปัจจุบันพยายามประเมินแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้มาตรการที่มีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่เกิดจากลักษณะเฉพาะของบทบาทในการทำงาน แนวความคิดนี้ดูเหมือนจะสอดคล้องกับ SDT ซึ่งยืนยันว่าแรงจูงใจของมนุษย์เป็นหน้าที่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและลักษณะสิ่งแวดล้อม (Ryan, 1995) ดังนั้น แรงจูงใจไม่สามารถลดลงไปสู่ทิศทางทั่วไปของบุคคลที่มีต่อบริบทชีวิตได้ อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ต้องกล่าวถึงก็คือระเบียบ ข้อบังคับและปัจจัยภายนอกนั้นมีความแตกต่างกันน้อยกว่าในแต่ละบทบาทงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่บังคับตนเองหรืออยู่ภายใต้ข้อจำกัดในบทบาทจะรวมเอารูปแบบการควบคุมเดียวกันนี้ไว้ในส่วนอื่น ๆ ของงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการวัดแรงจูงใจในการทำงานแบบเฉพาะดูเหมือนจะช่วยให้วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานได้แม่นยำยิ่งขึ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแง่มุมที่หลากหลายในงานของตน ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เราเข้าใจบทบาทของแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เช่น การตัดสินใจ การแก้ไขข้อขัดแย้ง การมอบหมายความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และอื่น ๆ 3) ประการที่สาม ผลลัพธ์แสดงให้เห็นชัดเจนว่าแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในบทบาทการทำงาน นอกจากนี้ ผลลัพธ์เผยให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเสนอแรงจูงใจในการกำหนดตนเอง (แรงจูงใจที่แท้จริงและการกำหนดถูกระเบียบ) ที่มีต่อบทบาทเฉพาะ (เช่น การบริหาร) มีการรับรู้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในบทบาทนั้นมากขึ้น ในทางกลับกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการกำหนดตนเองน้อยลง (ถูกระเบียบที่แนะนำ ถูกระเบียบภายนอก และความทะเยอทะยาน) ที่มีต่อบทบาทนั้นก็จะรู้สึกมั่นใจในตนเองน้อยลง ผลลัพธ์เหล่านี้มีความเกี่ยวข้อง

ในแง่ของการวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น Leithwood และ Jantzi (2008) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำในการเรียนการสอนเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของนักเรียน ดังนั้นจึงมีเหตุผลที่จะวางตัวว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของงาน พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นทรัพยากรเพิ่มเติมและเสริมสำหรับการพัฒนาบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อภารกิจด้านการศึกษาของโรงเรียน รูปแบบความสัมพันธ์ที่สังเกตได้ระหว่างแรงจูงใจและการรับรู้ถึงความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนแนวคิดนี้ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงที่ตัดสินใจด้วยตัวเองจะสามารถมีอิทธิพลต่องานของเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนและผลการปฏิบัติงานของนักเรียนได้ดีขึ้น แม้ว่าการศึกษาความเป็นผู้นำด้านการศึกษาจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เล็กน้อยและโดยอ้อมระหว่างแนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (Hallinger & Heck, 1998) จะเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบบทบาทของแรงจูงใจที่ตัดสินใจเองในความสัมพันธ์นี้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเผยให้เห็นว่าตัวแปรตามบางอย่าง เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงานและความเหนื่อยหน่าย มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับบทบาทผู้นำด้านการสอนมากกว่าบทบาทงานอื่น ๆ นี้แสดงให้เห็นว่าบทบาทการทำงานบางอย่างมีความสำคัญมากกว่าบทบาทอื่น ๆ ในการอธิบายทัศนคติและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรการนี้จึงมีศักยภาพในการทำความเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญได้ดีขึ้น เช่น การจัดหางาน การรักษาพนักงาน การลาออก อาชีวอนามัย ผลการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ 4) ประการที่สี่ โดยลักษณะเฉพาะ WRMS-SP แนวทางการศึกษาที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนขององค์กรในโรงเรียน โดยมีเหตุผลเบื้องหลังการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่การทำงานได้แล้ว ในช่วงไม่กี่ครั้งที่ผ่านมานี้ ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงกำลังรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกประเภทที่โรงเรียน (เช่น การปรับโครงสร้างและการปฏิรูป) เครื่องมือนี้จึงสามารถนำมาใช้เพื่อกำหนดเป้าหมายผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างแม่นยำตามแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงการสอน (เช่น หลักสูตร) การลดทรัพยากร (มนุษย์ การเงิน และวัสดุ) และการเปลี่ยนแปลงแบบฟอร์มข้อบังคับของโรงเรียน (เช่น นโยบายความรับผิดชอบ การกระจายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ การประเมินนักเรียนและครู การปรับโครงสร้างคณะกรรมการโรงเรียน) ส่วนใหญ่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ไม่น่าเป็นไปได้ที่การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้จะส่งผลกระทบต่อหลักการทั้งหมดในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ ผลที่ตามมาจะปรากฏเฉพาะในกิจกรรมการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเท่านั้น มาตรการส่วนนี้สามารถใช้เพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อบทบาทการทำงานที่หลากหลายของผู้บริหารสถานศึกษาได้แม่นยำยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ดังกล่าวอาจนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามการเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เช่นเดียวกับการรักษาแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาและรับประกันว่าการปรับปรุงโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ

Cebeci, O. and Çağanağa, Ç. K. (2019) Effects of Motivation of School Administrators on Human Resources Management ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลของแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ปัจจัยหลายประการที่ส่วนใหญ่มาจากประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณะ ซึ่งมีผลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า สิทธิส่วนบุคคล ความสงบสุขในหมู่พนักงาน และความสนใจจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นแรงจูงใจเชิงบวกมากที่สุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แต่ ขาวลือ ความไม่สบายใจของพนักงาน และความรับผิดชอบที่อยู่เหนืออำนาจ เป็นปัจจัยลดระดับแรงจูงใจลง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ ผลของการเพิ่มและลดแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตลอดจน แรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน การเพิ่มแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลในทางบวกในหัวข้อต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารกับพนักงาน, ความสงบสุขในการทำงาน ความเต็มใจที่จะทำงาน ของพนักงานและผลิตภาพ ในทางกลับกัน แรงจูงใจที่ลดลงมีผลตรงกันข้ามกับปัญหาในการ บริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไม่ยุติธรรม ผลกระทบด้านลบ ส่งผลต่อประเด็นเรื่องความเต็มใจที่จะทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพและแนวทางการตัดทอน เนื่องจากการประสบความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายและ ความสำเร็จของระบบการศึกษาที่พวกเขาทำงาน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยการครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 88 รูป/คน จาก 44 โรงเรียน (ที่มา: สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ข้อมูลสำรวจ ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยการครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 44 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 44 รูป และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 44 รูป/คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 88 รูป/คน (ที่มา: สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ข้อมูลสำรวจ ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2565)

ตารางที่ 3.1 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	ผู้อำนวยการหรือ รักษาการแทน	กลุ่มเป้าหมาย	
			รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการแทน	รวม
ขอนแก่น	23	23	23	46
เลย	15	15	15	30
หนองบัวลำภู	6	6	6	12
รวม	44	44	44	88

ที่มา : สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ข้อมูลสำรวจ ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2565

3.1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยดังนี้ ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และตัวแปรการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.3.1 ตัวแปรพื้นฐาน ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแปรพื้นฐานที่เกี่ยวกับคุณลักษณะประชากรสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.2 ตัวแปรแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) **ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน** หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ภาระงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2) **ด้านความต้องการความสัมพันธ์** หมายถึง การสร้างเครือข่ายสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากร การเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมของทุกคน บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกยินดี คำนึงกัน และพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างคนในครอบครัวส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

3) **ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ** หมายถึง การแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้ทักษะและความชำนาญในงานจนเป็นที่ประจักษ์ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร การได้รับคำยกย่องชมเชย และการแสดงความยินดีทำให้อุบัติภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4) **ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ** หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถจนเต็มศักยภาพ ตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำเอาความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งหมายในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้น

ในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาจนสามารถบรรลุความสำเร็จ

3.1.3.3 ตัวแปรการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1) **ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร** หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ การวางแผน กลยุทธ์ขององค์กรเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2) **ด้านการทำงานเป็นทีม** หมายถึง การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย ให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำในทีม มีโครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีการระดมความคิด และตัดสินใจร่วมกัน และมีสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

3) **ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ** หมายถึง การเปิดโอกาสให้รับรู้ถึงผลของการดำเนินงานว่าผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีการตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงานทุกระยะ มีการรับฟังข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาและให้คำชมเชยเมื่อได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน

4) **ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น** หมายถึง การประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ มอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์การให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

5) **ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง** หมายถึง การสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร มีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) สภาพภาพ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่ง 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามการสังเคราะห์เนื้อหาจาก 5 แหล่ง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's

Hierarchy of Needs Theory), ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory), ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth E.R.G. Theory) และทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ (Likert's Five Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามการสังเคราะห์เนื้อหาจาก 9 แหล่ง ได้แก่ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558), การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative Management) (Likert, 1961), การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (William, J. Reddin, 1970), องค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Success Organization) (Kotler, John P., 1996), การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment : ROWE) (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015), องค์การแห่งอนาคต (The Organization of the future) (ไพบูลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544), องค์กร 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560), สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562), 6 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 (Apple Classrooms of Tomorrow-Today (ACOT2) (n.d.) อ่างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ (Likert's Five Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามตัวแปร โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.6-1.0

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น 10 โรงเรียน คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 8 จำนวน 10 โรงเรียนละ 3 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณและวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)² ได้ค่าเที่ยงเท่ากับ 0.84

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต 7 จำนวน 44 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 44 รูป 2) รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 44 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 88 รูป/คน โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตการศึกษา

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เนื่องจากช่วงผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19 และใช้ช่วงเวลาการจัดประชุมเชิงวิชาการผู้บริหารเขต/ผู้บริหารโรงเรียนสัจจร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 (จังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในบางแห่งผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัย โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และนำไปลงรหัสข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย และผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %)

3.5.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) ที่ได้ ไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา/การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา/การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา/การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา/การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา/การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับที่ต่ำ

3.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสถานภาพ และตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t-Test) ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Square Difference)

3.7.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient correlation) โดยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิล (Hinkle) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90-1.00 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70-0.90 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.50-0.70 หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 88 รูป/คน ได้ข้อมูลกลับมาจำนวน 88 รูป/คน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
- 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
- 4.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และมีความเข้าใจตรงกัน จึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (Significance) มีค่า 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (Significance) มีค่า 0.01
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

M_{aos}	=	แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา
M_1	=	ความต้องการขั้นพื้นฐาน
M_2	=	ความต้องการความสัมพันธ์
M_3	=	ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ
M_4	=	ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ
S_{aos}	=	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
S_1	=	การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
S_2	=	การทำงานเป็นทีม
S_3	=	การป้อนข้อมูลย้อนกลับ
S_4	=	การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น
S_5	=	การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทนรอง สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ทั้ง 44 โรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=88)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพ	บรรพชิต	67	76.14
	คฤหัสถ์	21	23.86
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	43	48.86
	ปริญญาตรี	36	40.91
	ปริญญาเอก	9	10.23
3. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน	44	50.00
	รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน	44	50.00
4. ประสบการณ์การทำงาน	มากกว่า 10 ปี	52	59.09
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	22	25.00
	น้อยกว่า 5 ปี	14	15.91

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพบรรพชิตจำนวน 67 รูป คิดเป็นร้อยละ 76.14 และมีสถานภาพคฤหัสถ์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 43 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 48.86 รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 36 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน เท่ากับรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 44 รูป/คน หรือร้อยละ 50.00

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 52 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 22 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เขต 7 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.12

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.29	0.47	มาก
ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.21	0.42	มาก
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	4.12	0.47	มาก
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.17	0.76	มาก
โดยรวม	3.95	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.21, 4.12 และ 3.17 ตามลำดับ

4.3.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์

ข้อ	ด้านความต้องการความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมกับทุกคนในสถานศึกษา	4.36	0.49	มาก
2	ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.36	0.51	มาก
3	ท่านมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.27	0.45	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกยินดี คุ่นเคยกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา	4.24	0.48	มาก
5	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว	4.23	0.42	มาก
โดยรวม		4.29	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมกับทุกคนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความรู้สึกยินดี คุ่นเคยกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านมีการติดต่อสื่อสารกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

4.3.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการ เป็นที่ยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.24	0.43	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง	4.24	0.44	มาก
3	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	4.18	0.39	มาก
4	ท่านใช้ทักษะและความชำนาญในงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.17	0.43	มาก
โดยรวม		4.21	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านใช้ทักษะและความชำนาญในงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

4.3.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

ข้อ	ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้ อย่างเต็มที่	4.38	0.51	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่	4.20	0.43	มาก
3	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์	4.19	0.40	มาก
4	ท่านมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองใน การพัฒนาสถานศึกษา	4.18	0.39	มาก
5	ท่านมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขสิ่ง ซับซ้อนในการทำงาน	4.13	0.40	มาก
6	ท่านมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนด กระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	3.65	0.71	มาก
โดยรวม		4.12	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขสิ่งซับซ้อนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

4.3.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

ข้อ	ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษาของท่านเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.75	0.61	มาก
2	สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.27	0.84	ปานกลาง
3	ท่านมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.06	0.79	ปานกลาง
4	ในขณะนี้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.01	0.80	ปานกลาง
5	ท่านได้รับค่าตอบแทน (นิตยภัต) ค่าจ้างที่น่าพึงพอใจ	2.73	0.78	ปานกลาง
โดยรวม		3.17	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาของท่านเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนสถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ท่านมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ในขณะนี้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ท่านได้รับค่าตอบแทน (นิตยภัต) ค่าจ้างที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.06, 3.01 และ 2.73 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวม

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	4.09	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.46	มาก
ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.43	มาก
ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	3.99	0.59	มาก
ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	3.97	0.50	มาก
โดยรวม	4.04	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้านการปกป้องข้อมูลย้อนกลับ และด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.09, 4.08, 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

ข้อ	การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์	4.14	0.41	มาก
2	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.10	0.46	มาก
3	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน	4.08	0.46	มาก
4	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.02	0.50	มาก
โดยรวม		4.09	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ

กำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

4.3.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน	4.23	0.54	มาก
2	ในทีมของท่านมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน	4.15	0.42	มาก
3	ในทีมของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ	4.14	0.43	มาก
4	สมาชิกในทีมของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ	4.08	0.35	มาก
5	ท่านขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย	4.00	0.50	มาก
6	ท่านให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน	3.97	0.49	มาก
โดยรวม		4.09	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในทีมของท่านมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ในทีมของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 สมาชิกในทีมของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีม

ที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

4.3.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนือง

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนือง ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนือง

ข้อ	การพัฒนางานอย่างต่อเนือง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร	4.16	0.48	มาก
2	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	4.11	0.38	มาก
3	ท่านมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา	4.10	0.40	มาก
4	ท่านมีการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.03	0.41	มาก
5	ท่านมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.99	0.49	มาก
โดยรวม		4.08	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การพัฒนางานอย่างต่อเนือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

4.3.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

ข้อ	การป้อนข้อมูลย้อนกลับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายท่านมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล	4.38	0.57	มาก
2	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา	4.11	0.44	มาก
3	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงาน	3.98	0.57	มาก
4	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน	3.78	0.63	มาก
5	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน	3.67	0.74	มาก
โดยรวม		3.99	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การป้อนข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายท่านมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

4.3.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมของด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น

ข้อ	การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	4.03	0.41	มาก
2	ท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.02	0.40	มาก
3	ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.97	0.51	มาก
4	ท่านมีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้	3.95	0.54	มาก
5	ท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ	3.85	0.62	มาก
โดยรวม		3.97	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test กลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.13-4.14

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	บรรพชิต		คฤหัสถ์		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.27	0.67	2.83	0.29	8.184*	.005
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.33	0.32	4.20	0.25	4.630*	.034
3. ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.24	0.33	4.11	0.20	4.861*	.030
4. ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	4.16	0.38	3.98	0.22	12.057*	.001
โดยรวม	3.99	0.68	3.78	0.15	8.611*	.004

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 8.611 และค่า Sig. = .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยสถานภาพบรรพชิตมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษามากกว่าสถานภาพคฤหัสถ์

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามสถานภาพ

การบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21	บรรพชิต		คฤหัสถ์		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ ขององค์กร	4.10	0.41	4.05	0.26	5.626*	.020
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.11	0.39	4.03	0.20	8.008*	.006
3. ด้านการปกป้องข้อมูลย้อนกลับ	4.02	0.46	3.87	0.31	4.119*	.045
4. ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและ ยืดหยุ่น	3.97	0.46	3.96	0.20	5.679*	.019
5. ด้านการพัฒนาองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	4.09	0.38	4.04	0.22	5.084*	.027
โดยรวม	4.06	0.39	3.99	0.19	8.109*	.006

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 8.109 และค่า Sig. = .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปกป้องข้อมูลย้อนกลับ ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสถานภาพบรรพชิตมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มากกว่าสถานภาพคฤหัสถ์

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.15-4.19

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงในตารางที่ 4.15 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ (One-Way ANOVA) ซึ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.08	0.60	3.18	0.58	3.42	0.96
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.31	0.33	4.26	0.28	4.42	0.39
ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.21	0.30	4.18	0.28	4.33	0.43
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	4.04	0.31	4.14	0.35	4.37	0.48
โดยรวม	3.90	0.33	3.94	0.29	4.14	0.54

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	SV	df	SS	MS	F	sig
ความต้องการขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.88	.440	1.107	.335
	ในกลุ่ม	85	33.80	.398		
	รวม	87	34.68			
ความต้องการความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.20	.100	1.032	.361
	ในกลุ่ม	85	8.27	.097		
	รวม	87	8.47			
ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.087	.915	.404
	ในกลุ่ม	85	8.10	.095		
	รวม	87	8.27			
ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.828	.414	3.391*	.038
	ในกลุ่ม	85	10.37	.122		
	รวม	87	11.20			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.417	.209	1.818	.169
	ในกลุ่ม	85	9.75	.115		
	รวม	87	10.17			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษา ที่พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
			4.14	4.37
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	ปริญญาตรี	4.04	.10	.33*
	ปริญญาโท	4.14	-	.12
	ปริญญาเอก	4.37	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSC พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงในตารางที่ 4.18 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	4.05	0.36	4.09	0.34	4.22	0.58
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.05	0.36	4.09	0.31	4.31	0.47
ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.42	4.01	0.40	4.18	0.55
ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	3.90	0.40	3.99	0.36	4.11	0.66
ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	4.02	0.35	4.08	0.32	4.31	0.41
โดยรวม	3.98	0.33	4.05	0.31	4.23	0.52

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	SV	df	SS	MS	F	sig
การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.217	.109	.753	.474
	ในกลุ่ม	85	12.268	.144		
	รวม	87	12.486			
การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.524	.262	2.150	.123
	ในกลุ่ม	85	10.357	.122		
	รวม	87	10.881			
การป้อนข้อมูลย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.715	.357	1.981	.144
	ในกลุ่ม	85	15.336	.180		
	รวม	87	16.051			
การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.338	.169	.999	.373
	ในกลุ่ม	85	14.399	.169		
	รวม	87	14.738			
การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	.626	.313	2.709	.072
	ในกลุ่ม	85	9.817	.115		
	รวม	87	10.443			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.460	.230	1.906	.155
	ในกลุ่ม	85	10.259	.121		
	รวม	87	10.709			

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Varance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test กลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.20-4.21

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ หรือรักษาการ		รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการ		t	sig
	แทน		แทน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.19	0.68	3.14	0.59	.318	.574
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.34	0.35	4.25	0.27	3.820	.054
3. ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.27	0.34	4.15	0.26	3.874	.052
4. ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็ม ศักยภาพ	4.17	0.38	4.07	0.33	1.896	.172
โดยรวม	3.99	0.39	3.90	0.29	3.525	.064

จากตารางที่ 4.20 ผลแสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 3.525 และค่า Sig. = .064 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง

การบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21	ผู้อำนวยการ หรือรักษาการ		รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการ		t	sig
	แทน		แทน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ ขององค์กร	4.07	0.43	4.10	0.33	.925	.339
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.08	0.40	4.11	0.30	2.523	.116
3. ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	3.99	0.47	3.97	0.39	1.590	.211
4. ด้านการบริหารอย่างกว้างขวาง และยืดหยุ่น	3.91	0.48	4.02	0.33	5.158*	.026
5. ด้านการพัฒนาองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	4.05	0.38	4.10	0.31	.211	.647
โดยรวม	4.02	0.40	4.06	0.30	2.072	.154

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลแสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means ดดยรวม พบว่า ค่า t-test = 2.072 และค่า Sig. = .154 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนมีการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มากกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.22 – 4.25

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.22 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้

One-Way ANOVA ซึ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน	2.96	0.59	3.15	0.65	3.23	0.63
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.23	0.38	4.26	0.33	4.33	0.29
ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	4.20	0.36	4.19	0.29	4.22	0.31
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	4.15	0.42	4.08	0.39	4.13	0.33
โดยรวม	3.88	0.36	3.91	0.37	3.97	0.33

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	SV	df	SS	MS	F	sig
ความต้องการขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.812	.406	1.019	.365
	ในกลุ่ม	85	33.871	.398		
	รวม	87	34.684			
ความต้องการความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.136	.068	.695	.502
	ในกลุ่ม	85	8.342	.098		
	รวม	87	8.478			
ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.010	.005	.053	.948
	ในกลุ่ม	85	8.267	.097		
	รวม	87	8.278			
ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.067	.033	.254	.776
	ในกลุ่ม	85	11.140	.131		
	รวม	87	11.207			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.112	.056	.473	.625
	ในกลุ่ม	85	10.061	.118		
	รวม	87	10.173			

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 4.24 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	4.04	0.46	4.03	0.33	4.12	0.38
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.00	0.41	4.11	0.31	4.10	0.36
ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.52	3.97	0.42	4.02	0.41
ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ	3.86	0.48	3.95	0.44	4.00	0.38
ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	3.99	0.43	4.11	0.31	4.09	0.34
โดยรวม	3.95	0.43	4.04	0.34	4.07	0.34

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ตามประสบการณ์การทำงาน

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	SV	df	SS	MS	F	sig
การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	.155	.078	.536	.587
กำหนดกลยุทธ์	ในกลุ่ม	85	12.330	.145		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21	SV	df	SS	MS	F	sig
ขององค์การ	รวม	87	12.486			
การทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.144	.072	.569	.568
	ในกลุ่ม	85	10.737	.126		
	รวม	87	10.881			
การป้อนข้อมูล ย้อนกลับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.292	.146	.788	.458
	ในกลุ่ม	85	15.759	.185		
	รวม	87	16.051			
การบริหารอย่าง กว้างขวางและยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.229	.114	.670	.514
	ในกลุ่ม	85	14.509	.171		
	รวม	87	14.738			
การพัฒนาองค์การ อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	.151	.075	.623	.539
	ในกลุ่ม	85	10.292	.121		
	รวม	87	10.443			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.164	.082	.662	.519
	ในกลุ่ม	85	10.544	.124		
	รวม	87	10.709			

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขต การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 1 ข้อ ดังนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ตามแนวฮิงเกิล (Hinkle) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.26

ตัวแปรที่ศึกษาแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M_{aos})	ตัวแปรที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S_{aos})
M_1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน	S_1 การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
M_2 ความต้องการความสัมพันธ์	S_2 การทำงานเป็นทีม
M_3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ	S_3 การป้อนข้อมูลย้อนกลับ
M_4 ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ	S_4 การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น
	S_5 การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ตัวแปร	M_1	M_2	M_3	M_4	M_{aos}
S_1	.616**	.640**	.622**	.761**	.782**
S_2	.568**	.578**	.634**	.751**	.745**
S_3	.635**	.599**	.645**	.715**	.771**
S_4	.609**	.655**	.658**	.791**	.799**
S_5	.583**	.626**	.661**	.781**	.777**
S_{aos}	.657**	.675**	.704**	.828**	.845**

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง 0.845 ($r_{xy} = 0.845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

เมื่อพิจารณาทางด้านแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับรายด้านการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก

สามัญศึกษา เขต 7 พบว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ($r_{xy} = 0.704^{**}$) ความต้องการพัฒนา จนเต็มศักยภาพ ($r_{xy} = 0.828^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนความต้องการขั้นพื้นฐาน ($r_{xy} = 0.657^{**}$) ความต้องการความสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.675^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลางกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหาร สถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา เขต 7 พบว่าเมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการ พัฒนาจนเต็มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น ($r_{xy} = 0.791^{**}$) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ($r_{xy} = 0.781^{**}$) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ของ องค์การ ($r_{xy} = 0.761^{**}$) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.751^{**}$) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพมีความสัมพันธ์กับการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ($r_{xy} = 0.715^{**}$) ซึ่งแต่ละคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และเมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากน้อย ที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานกับการทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.568^{**}$) ความ ต้องการความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.578^{**}$) ความต้องการขั้นพื้นฐานกับการพัฒนา องค์การอย่างต่อเนื่อง ($r_{xy} = 0.583^{**}$) ความต้องการความสัมพันธ์กับการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ($r_{xy} = 0.599^{**}$) ความต้องการขั้นพื้นฐานกับการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ ($r_{xy} = 0.616^{**}$) มี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ใน การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหาร สถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มั่งคั่งความรู้ที่ทันสมัย เข้าใจระบบการบริหารที่หลากหลาย นำมา ปรับประยุกต์ใช้ในองค์การตามความเหมาะสม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเอง มีการจัดหาทุนในการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อโดยพิจารณาจากความขยันและมี ผลงานระดับดีเด่นหรือตามต้องการและเหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ กำลังใจหรือรางวัลแก่บุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับขององค์การ นอกจากนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาควร ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น และให้อิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนาศสนทายาทให้มีคุณภาพ และมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างศสน ทายาทเพื่อสืบสานงานพุทธศาสนาให้มีความมั่นคง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการสำรวจ (Survey research) โดยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 44 แห่ง ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 รูป/คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 รูป 2) รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 รูป/คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 88 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากการสังเคราะห์เนื้อหาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาไปพัฒนาเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละตัวแปรและนำไปสู่ข้อคำถามการวิจัยของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ และหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 การทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.84 แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) สถานภาพ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่ง 4) ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ (Likert's Five Rating scale) ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ (Likert's Five Rating scale) ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 สรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีสถานภาพบรรพชิตจำนวน 67 รูป คิดเป็นร้อยละ 76.14 และมีสถานภาพคฤหัสถ์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 43 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 48.86 รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 36 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 และ การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ตามลำดับ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน เท่ากับรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 44 รูป/คน หรือร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 52 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาได้แก่ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 22 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.21, 4.12 และ 3.17) ผู้วิจัยสรุปผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมกับทุกคนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านมีการสร้างความสัมพันธ์

กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความรู้สึกยินดี คุ่นเคยกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านมีการติดต่อสื่อสารกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

2) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านใช้ทักษะและความชำนาญในงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

3) ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขสิ่งซับซ้อนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

4) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาของท่านเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนสถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ท่านมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) ค่าจ้างที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27, 3.06, 3.01 และ 2.73 ตามลำดับ

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.09, 4.08, 3.99 และ 3.97) ผู้วิจัยสรุปผลรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.14 ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

2) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ในทีมของท่านมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ในทีมของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 สมาชิกในทีมของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

3) ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านมีการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้อยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

4) ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายท่านมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของงานดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

5) ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ท่านมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test กลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 8.611 และค่า Sig. = .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยสถานภาพบรรพชิตมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา มากกว่าสถานภาพคฤหัสถ์

2) ผลการแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 8.109 และค่า Sig. = .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปกป้องข้อมูลย้อนกลับ ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยสถานภาพบรรพชิตมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มากกว่าสถานภาพคฤหัสถ์

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test ดังนี้

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตาม

ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที่แบบ Independent t-test กลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

1) ผลแสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 3.525 และค่า Sig. = .064 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2) ผลแสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 2.072 และค่า Sig. = .154 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการ

บริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนมีการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มากกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน

5.1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

5.1.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มียุทธศาสตร์ที่ทันสมัย เข้าใจระบบการบริหารที่หลากหลาย นำมาปรับประยุกต์ใช้ในองค์การตามความเหมาะสม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเอง มีการจัดหาทุนในการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือต่อโดยพิจารณาจากความขยันและมีผลงานระดับดีเด่นหรือตามต้องการและเหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจหรือรางวัลแก่บุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานที่ดีและเป็นที่ยอมรับขององค์การ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควร ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น และให้อิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนาศานทายาทให้มีคุณภาพ และมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างศานทายาทเพื่อสืบสานงานพุทธศาสนาให้มีความมั่นคง

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสามารถนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเกิดความรักใคร่ สนิทสนม ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวและเป็นกัลยาณมิตร มีการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและใช้ทักษะและความชำนาญในงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ เชื่อมั่นในความสามารถของตนและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังคาดหวังในความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัย ธนพรรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านมีแนว

ทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งสิ้น 30 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 เป็นที่รักใคร่และสนิทสนมกับบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความรู้สึกยินดี คำนึงและเข้าใจกัน พร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษาอีกทั้งการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow, 1943) ในขั้นที่ 3 ด้านความต้องการทางสังคม เป็นที่รักใฝ่สัมพันธ์ ต้องการมีเพื่อน และทฤษฎี E.R.G. Theory (Alderfer, 1975) ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจากบุคคลแวดล้อม มีความต้องการความผูกพันหรือมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory : SDT) (Deci and Ryan, 2000) ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือ บุคคลที่จะรู้สึกเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นนั่นคือการเป็นสมาชิกของกลุ่ม การได้รัก ได้ดูแลและการถูกรักและถูกดูแล มีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมและพัฒนาความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างใกล้ชิดและสนิทสนม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด พบว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนทิวา ประเสริฐไทย (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ได้รับความยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาและมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถที่สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเองอีกทั้งยังใช้ทักษะและความชำนาญในงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow, 1943) ขั้นที่ 4 ด้านความต้องการนับถือ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถและการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland's Acquired-Needs Theory) (Devid McClelland, 1953) ด้านความต้องการอำนาจ ใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมงาน ในอีกความหมายหนึ่งเป็นความต้องการมีความสามารถตามทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination) (Deci and Ryan, 2000) คือ การมีความรู้สึกถึงความสามารถของตน รู้สึกประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามที่ต้องการและความชำนาญในงานที่ทำส่งผลให้เป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง มุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์ประกอบ กับมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นในการแก้ปัญหาโดย วิเคราะห์และแก้ไขสิ่งซับซ้อนในการทำงานนอกจากนี้ผู้บริหารมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจ และกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow, 1943) ชั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ เป็นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุก อย่างสำเร็จด้วยตนเองตามที่ตนตั้งหวังว่า นำเอาความสามารถของตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ และยัง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two factors Theory) (Herzberg, 1959) ในปัจจัยจูง ใจ ในข้อความสำเร็จในการทำงานหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขได้ทันเวลา ลักษณะงานที่ทำความน่าสนใจและท้าทาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับทฤษฎี E.R.G. Theory (Alderfer, 1959) ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need: G) เป็น ความต้องการพัฒนาเติบโตด้วยความสามารถ หรือทำกิจกรรมที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และมีโอกาสได้เข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (Devid McClelland, 1953) ด้าน ความ ต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับ ความสำเร็จและช่วยความท้าทายในการทำงาน ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับทฤษฎีความมุ่งมั่นในตนเอง (Self-Determination Theory) (Deci and Ryan, 2000) ความต้องการมีอิสระกำหนดได้ด้วยตนเอง เป็นการมีอิสระในการตัดสินใจ การวางแผน ตารางเวลา ในการทำงานและกำหนดการทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ บุตรเพ็ง และคณะ (2562) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ สลา หลง (2563) ได้ศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ความต้องการและความคาดหวัง ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัด ตรัง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

4) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวอีกทั้งมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและได้รับ

ค่าตอบแทน (นิตยภัต) ค่าจ้างที่น่าพึงพอใจ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow, 1943) ในขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายและขั้นที่ 2 ด้านความต้องการความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two factors Theory)(Herzberg, 1959) ปัจจัยค้ำจุน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นส่วนตัวและความมั่นคงในงานในด้านความต้องการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Alderfer's E.R.G. Theory)(Alderfer, 1975) ความต้องการในการดำเนินชีวิต (Existence need: E) เป็นความต้องการการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการเงินโบนัส และผลตอบแทน ได้รับความยุติธรรมจากการจ้างการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ รวมถึงการรวมกลุ่มกันและทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับอีกทั้งมีการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง ว่องไวไพศาล (2558) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อธิบาย การวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษา นับว่ามีความสำคัญมากในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนัก การรับรู้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาทุก ๆ ฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนแผนงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ หลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล โสวะภาส และคณะ (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 1) ผู้นำขององค์การต้องมีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำสูง (Leadership) 2) การบริหารองค์การเชิงกลยุทธ์โดยปฏิบัติการเชิงรุก (Strategy Focused Organization) 3) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 5) เป็นองค์การเชิงระบบ (System organization) 6) การเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง (Agile Organization) 7) เป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาล (Good Governance Organization)

ผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการกำหนดทิศทางและตัดสินใจร่วมกันรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้อง

กับแนวคิดการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE)(Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เน้นผลลัพธ์ และการให้ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558) การกำหนดวัตถุประสงค์กับการวางแผน จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายในองค์กรจะต้องสอดคล้องกันด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แคมซ้อย, 2562) กล่าวไว้ว่า การจัดการกลยุทธ์ เป็นการดำเนินการในระดับสถานศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางที่ดีในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาติสะห์ เดเบาะ (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรวงคราม พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุมทรวงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและการไว้วางใจกัน

2) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ในการทำงานเป็นทีมมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ นอกจากนี้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจและขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลายและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE)(Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานเป็นทีมผ่านการแบ่งงานกันทำตามวัตถุประสงค์และมีแผนปฏิบัติการระหว่างสมาชิกในทีม โดยเฉพาะเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องพึ่งพากันและกันก็จัดทีมขึ้นในการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดให้สมาชิกของกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และยังสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งอนาคต (The Organization of the future) (ไพบุลย์ ช่างเรียนและพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ, 2544) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้ทีมงานอย่างเป็นเลิศ (Superior use of teams) ทักษะที่สำคัญขององค์การคือทักษะการทำงานเป็นทีม เพราะทีมที่สามารถบริหารและดำเนินงานได้ด้วยตนเองจะเป็นกำลังสำคัญขององค์การ นอกจากนี้ คนหนึ่ง ๆ อาจเป็นสมาชิกของทีมมากกว่าหนึ่งทีมในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำปี มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของ

สมาชิกในที่ทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาและสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนอกจากนี้ยังมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สภัญญา ชมช้อย, 2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การโดยเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การร่วมเรียนรู้ และการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนสิ่งแปลกใหม่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE) (Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement of Organization) องค์การควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและความต้องการของบุคลากรในองค์การ โดยมีเวลาสำหรับการทำงานร่วมกับบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ และมีการรายงานผลกระบวนการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแนวคิดของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560) กล่าวไว้ว่า องค์กร 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร โดยจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่เพียงแต่พัฒนาความรู้ (Knowledge) แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็น ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตนเองมีวิธีคิดและทักษะในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุราริณี วงศ์ใหญ่ (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาองค์การโดยรวม พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) พบว่า แนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้ 2) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร 3) จัดการประชุมให้กับทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 4) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 5) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน และ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง

4) ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการกล่าวขอบคุณ ชมเชยและให้รางวัลเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาและแนวทางแก้ไข เมื่อเกิดปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงานนอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ซึ่งเดและโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE)(Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) กล่าวไว้ว่า การป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้ได้ผลดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขซึ่งมีความสำคัญมาก และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดให้มีระบบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้รู้ถึงผลงานที่กระทำไป การป้อนข้อมูลย้อนกลับเป็นเครื่องมือของผู้บริหารไว้ตรวจสอบว่าผลงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และเป็นเครื่องมือไว้แก้ปัญหาอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันตงนี้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 (Apple Classrooms of Tomorrow Today (ACOT2)) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า การป้อนข้อมูลย้อนกลับหรือการใช้รูปแบบการประเมินผลที่ให้ข้อมูลที่ชัดเจน สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นรูปแบบการประเมินผลที่ออกแบบเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องรวมทั้งทำให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยาพร พรหมมา ลุน (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศความปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคม การให้ข้อมูลย้อนกลับ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ระดับตติยภูมิ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี คือ 1) เมื่อทำงานบกพร่อง หัวหน้าหน่วยงานจะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และ 2) คิดว่าให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและหัวหน้างานเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานถูกต้อง

5) ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและรับรู้ถึงโอกาสและมีความพร้อมในการรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับกับแนวคิดของสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แซมซ้อย, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมต้องเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานบทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE)(Jacob L. O. and Regis K. Z., 2015) ได้กล่าวไว้ว่า ชุดความคิดของ

ผู้บริหารจึงต้องมีความหลากหลายเพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการรับรู้โอกาสและพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และปฏิสัมพันธ์กับสังคม มีภูมิคุ้มกันป้องกันตัวที่ดี มีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานหากปฏิบัติงานมากเกินไป จะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพวกเขาแย่ง และสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กร 4.0 จะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะบริหารท่ามกลางความแตกต่างและใช้ความมีประโยชน์จากความแตกต่างเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตศักดิ์ รากเงิน (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนใช้วิธีการหรือยุทธวิธีที่หลากหลายเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนมีลักษณะยืดหยุ่น ในการจัดการตนเองและโรงเรียนมีการสร้างสรรค์พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA

5.2.2 การอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบด้วยสมมติฐานที่ 1, 2, 3, และ 4

สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน จำเป็นต้องใช้ความสัมพันธ์และการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจนเต็มศักยภาพและความต้องการขั้นพื้นฐานส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพเป็นบรรพชิตแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ ดังนั้นจึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสัจญา เคนาภูมิ (2548) ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูที่เป็นบรรพชิต กับครูคฤหัสถ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพเป็นบรรพชิตมีความจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม และให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานผลการดำเนินงานและการบริหารอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

สถานภาพเป็นบรรพชิตแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ ดังนั้นจึงส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธงชัย จิรสีโล (สงวนเรื่อง) (2557) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ตามสถานภาพ พบว่าทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ก็ตาม ต่างเห็นว่าแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทางเดียวกันต่างก็ให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา และการเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา รวมไปถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และสถานศึกษา และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และได้รับค่าตอบแทนที่พึงพอใจ รวมไปถึงภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ สลาหลง (2563) ได้ศึกษา ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิวา ประเสริฐไทย (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ต่างเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่างก็ให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะและ

วิธีการคิดที่จำเป็นและเรียนรู้อยู่ร่วมกันกับเทคโนโลยีของบุคลากรในสถานศึกษา มีการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ โดยใช้การทำงานเป็นทีมและมีรูปแบบทีมที่หลากหลาย มีการแบ่งงานกันทำ ระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีการรายงานผลการดำเนินงานและให้คำชมเชยและให้รางวัลเมื่อผลงานตามเป้าหมายและให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ราศรี และจิรนาถ ภูริเศวตกำจร (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน ต่างเห็นว่าแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่างให้ความสำคัญในแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นในการบริหารสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความรักใคร่สนิทสนม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้รับคำชมเชย แสดงความยินดี และการแสดงความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทักษะและความชำนาญในงานจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ความมุ่งมั่นและตระหนักในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ และมีอิสระและทางเลือกในการกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา และสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนศักดิ์ เนียมโสภา (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่าตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน ต่างเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่างให้ความสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีการรับรู้ถึงโอกาสและพร้อมตั้งรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมโดยใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการป้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา กล่าวคำชมเชยและให้รางวัลเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้เกิดความชัดเจน จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ราศรี และจิรนาถ ภูริเศวตกำจร (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัยเขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการรับรู้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5-10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ต่างเห็นว่าแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่างให้ความสำคัญในแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานที่มาจากสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และภาระงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงแรก เมื่อปฏิบัติงานมาช่วงเวลาหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยนำความสามารถของตนเองมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภรณ์ พรหมสวัสดิ์ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายสถานศึกษาคลองใหญ่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและรายได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัฏดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาคั้งนี้ ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ต่างเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ต่างให้ความสำคัญการป้อนข้อมูลย้อนกลับในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงานและเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะคำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา พร้อมกับนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผล อีกทั้งยังมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ราศรี และจิรนาถ ภูริเศวตกำจร (2564) ได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา 1-10 ปี 11-20 ปีและมากกว่า 20 ปี มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่างกัน มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 การอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบด้วยสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ สนับสนุนสมมติฐานที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาสูง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ก็จะสูงด้วยและในทางกลับกันหากผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาต่ำ การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ก็จะต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การนำแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 มีการบริหารสถานศึกษาที่ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ มีการสร้างทีมและใช้ทีมที่หลากหลายในการการทำการกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาเกิดผลงานที่สร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ต่างมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาในความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และนำศักยภาพภายในตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นและความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองและสถานศึกษา อีกทั้งยังมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นพร้อมเรียนรู้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีผลทำให้สถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 การให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและวางแผน กลยุทธ์เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบทีมที่หลากหลายและสมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษามีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล และเมื่อเกิดปัญหาให้มีการให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไข เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะ มีการรายงานผลการดำเนินงานและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และท่านเปิดโอกาสในตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ห้อมทอง สมหญิง จันทรัฐไทย และจันทรัตน์ ภคมาศ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยมีอิสระในการตัดสินใจ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน มีรูปแบบในการบริหารที่หลากหลายเพื่อตั้งรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและเรียนรู้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยมีการให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีกำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ใช้รูปแบบทีมที่หลากหลายในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา หรือจัดทำโครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน ในทีมหรือสถานศึกษามีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ นอกจากนี้สมาชิกในทีมหรือสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 มีการกล่าวชมเชยและให้รางวัลเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะ และให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตพื้นที่อื่น ๆ
3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือเขตพื้นที่อื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กองพุทธศาสนศึกษา. (2564). สถิติข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2565, จาก <https://deb.onab.go.th/th/content/page/index/id/6681>.
- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2562). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565, จาก <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2021/03/01.pdf>.
- คัคนางค์ มณีศรี. (2550). 3800101 จิตวิทยาทั่วไป *General Psychology*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์. มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรี ศรีจารุเมธียาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2562). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ *Work Motivation: Theory and application*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/240213/164267>.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา ห้อมทอง และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *EDUCATION JOURNAL*, คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), น. 50-62.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). *การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย*. (หน้า 146). ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ประชุมการช่าง.
- ธนิตร์ บุญโชติ. (2022). *VUCA ในโลกการทำงานสมัยใหม่: 4 เทคนิครับมือความไม่แน่นอนสำหรับผู้นำยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2565, จาก <https://th.hnote.asia/orgdevelopment/vuca-for-leader-in-future-work-03032021/>.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). (2559, 29 ธันวาคม).
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 8-9.
- ปรีชา เจริญนาค 2558. แรงจูงใจในตนเองที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(2), 40-48.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิชิตศักดิ์ รากเงิน และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 162-173.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 16-21 (แถลงการณ์คณะสงฆ์ เล่มที่ 108 ตอนที่ 5 วันที่ 25 พฤษภาคม 2563 น. 31-36)
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116/ ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542) 3.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2.
- พลุ เดชะรินทร์.(2560). *องค์กร 4.0*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640476>.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2544). *องค์การในอนาคต (Organization of Future)*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: พิมพ์มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์
- รัตติกาล โสวะภาส และคณะ. (2563). การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(2), 229-239.
- รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3), 545. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/download/248365/168949>.

- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2548). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหารหลักการและทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สมชาย เทพแสง. (2553). *การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.)
- สมพงษ์ เกษมสิน (2553). *การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง ว่องไวไพศาล. (2558). *การบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ดุสิต, กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริพร ราศรี และจิรนาถ ฤทธิเศวตคำจร. (2564). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา, ครั้งที่ 8. น. 106.*
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สุฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพันธ์ ยนต์ทอง. (2546). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุทธิสารการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ วนิชย์วัฒนากุล. (2553). *แรงจูงใจและการจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/download/240213/164267/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). *แผนพัฒนายุทธศาสตร์การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2564-2570*. มปท.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- หวน พิณธุ์พันธ์. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

2. วิทยานิพนธ์

- กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- กรวิภา งามวุฒิมังค์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุติกัญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัด สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุสา สตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พาตีฮะห์ เดเบาะ. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรรณทิวา ประเสริฐไทย. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาธงชัย จิริสีโล. (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสัญญา เคนาภูมิ. (2548). การศึกษาเปรียบเทียบระดับขบวนการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์ อุทิศ). การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วัชริศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศศิพิมล พรชลิตกิตติพร. (2562). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนส ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่าคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธารณี วงศ์ใหญ่. (2563). *การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรภาค ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉริยาพร พรหมมาลุน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศความปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคม การให้ข้อมูลย้อนกลับ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

3. ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, C. P. (1975). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Andrew J. Elliot and Martin V. Covington. (2001). *Approach and Avoidance Motivation*. New York: Educational Psychology.
- Baumeister, R., and Leary, M. (1995). *The need to belong. Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Psychological Bulletin.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment*. New York: Basic Books.
- Bryman, Alan. (1986). *Leadership and Organizations*. (p.139). London : RoutledgeKegan Paul.
- Canadian International Development Agency. (2001). *Results Based Management in CIDA : An Introductory Guide to Concept and Principles*. Retrieved March 3, 2022, from http://v1.cepa.lk/content_images/publications/documents/459-S-CIDA-%20RBM%20in%20CIDA%20An%20Introductory%20Guide%20to%20the%20Concepts.pdf.
- Cebeci, O. and Çağanağa, Ç.K. (2019). *Effects of Motivation of School Administrator on Human Resources Management*. Open Access Library Journal, 6: e4808. <https://doi.org/10.4236/oalib.1104808>.

- Claude Fernet. (2011). *Development and Validation of the Work Role Motivation Scale for School Principals (WRMS-SP)*. Educational Administration Quarterly. 47(2). 307-331.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behaviour*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). *The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. Psychological Inquiry.
- Dennis E. Hinkle. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4th ed), New York: Houghton Mifflin.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Griffiths, E. Daniel. (1956). *Human Relations in School Administration*. New York: Appleton Century.
- Hackman, J., and Oldman, G. (1976). *Motivation through design of work: Test off theory*. Organizational Behaviour and Human Performance.
- Hoy, W. K., & Miskel, D. W. (1991). *Educational administration theory-research-practice*. (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Jacob L. O., and Regis K. Z.. (2015). *Result Oriented Work Environment (ROWE)*. School of Management and Entrepreneurship, Kyambogo University.
- John A. Ramseyer and Others. (1995). *Factor Affecting Education Administration*. Ohio: Ohio State University.
- John W. Best. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kimbrough, Ralph. A. and Nunnery, Michael Y.. (1976). *Education Administration*. Mc Millan: Publishing Co.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2008). *หลักการจัดการ แปลโดย โศภชา อรัญวัฒน์*. Bangkok: McGraw-Hill.
- Kotler, John P. (1996). *Leader Change*. Harvard Business School.
- Lee J. Cronach. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. (4th ed). New York: Harper and Row Pulisher.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. (p.223). New York: McGrrw-hill Book,Co.
- Lipham, J. M. Hoeh, J. A., *The principalship: Foundations and Functions*. Michigan: Harper & Row.
- Mooney and Reiley. (1947). *The principle of Organization*. New York: Harper.
- Peter F. Drucker. (2008). *Management Revise Edition*. (p.312). New York: Harper Collins.

- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Raip B. Kimbroug and Michael Y. (1983). *Education Administration*. New York: Macmillan.
- Ronald F. Campbell. (1975). *Introduction to Education Administration*. Boston: McGraw-Hall.
- Sergiovanni, Thomas J. and Other. (1980). *Education Governance and Administration*. Englewood Cliffs, ZN.J.: Prentice Hell.
- Smith, E. W. (1961). *The Education's Encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Taylor, Frederick W. (1916). *The principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., and Fisher, J. (1999). *The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis*. Journal of Vocational Behaviour.
- Wayne Weiten. (1997). *Cengage Advantage Book: Psychology: Themes and Variations*. California: Wadsworth Publishing Company.
- White, R. (1959). *Motivation reconsidered: The concept of competence*. Psychological Review.
- Wietrak., Roussean, D. and Barends, E., (2021). *Work motivation: an evidence review*. Scientific summary. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- William, J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Wright, S. L., Burt, C. D., and Strongman, K. T. (2006). *Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development*. New Zealand Journal of Psychology.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป (จ่งพล)

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสารคุณวิทยา

3. ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น

4. ดร.คม พวงยะ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
เขต 7

5. นางพีรดา ประจงการ

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๘๕๙
 ที่..... อว ๗๕๑๔/ว ๐๒๖๘ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕
 เรื่อง..... ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.

ด้วย นายกิตติ สมอุมจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษา
 ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
 มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา
 และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
 แผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของ
 เครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น
 อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา
 และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๔๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาปฐมภูมิ ปญญาปทีโป (จ้งพล)

ด้วย นายกิตติ สมอุมจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา
และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของ
เครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น
อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา
และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๔๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์

ด้วย นายกิตติ สมอู่มาจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ อว ๗๙๑๔/ว



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.คม พวงยะ

ด้วย นายกิตติ สมอุมจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๖๔๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ด้วย นายกิตติ สมอุมจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา
และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของ
เครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดท่าน คือ อาจารย์พีรดา ประจงการ เป็น
ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๗๔๖

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน รักษาการประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๘

เนื่องด้วย นายกิตติ สมอุมจารย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๐๗ นักศึกษา
ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการ
บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา เขต ๗” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร. เอกชาติ
สุขเสน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาต
ใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ สศป. ๐๓๐๗ /๑๐๑



สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เขต ๗
วัดศรีนวล อำเภอเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗ ทุกโรง

อ้างถึง หนังสือที่ อว ๗๙๑๔/๐๘๕๔

ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาหนังสืออ้างถึงที่ อว ๗๙๑๔/๐๘๕๔	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลฯ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. QR code แบบสอบถามฯ	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามอ้างถึง นายกิตติ สมอุมจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗” ได้ขอความอนุเคราะห์ สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ในการวิจัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗

ดังนั้น สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗ ขอความอนุเคราะห์ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต ๗ ตอบแบบสอบถาม โดยสแกนผ่าน QR Code ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยหากมีข้อสงสัยติดต่อ นายกิตติ สมอุมจารย์ โทร ๐๙๔-๕๐๖๐๘๙๕

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการให้ความอนุเคราะห์ต่อไป



แบบสอบถามฯ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูศรีวิสุทธิวัฒน์,ดร.)

รักษาการรองประธานเขต ปฏิบัติหน้าที่

รักษาการประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต ๗

สำนักเขตการศึกษาฯ เขต ๗

โทร. ๐-๔๓๒๒-๘๕๘๘, ๐๘-๑๐๕๒-๘๔๘๖

โทรสาร. ๐-๔๓๒๒-๕๔๗๐, www.debseven.org

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษา	ที่อยู่	เบอร์ติดต่อ
1. โรงเรียนพิศาลรัฐญาวาส	วัดพิศาลรัฐญาวาส ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู 39000	0-4236-0170
2. โรงเรียนสุวรรณารามวิทยา	วัดสุวรรณาราม ตำบลสุวรรณคูหา อำเภอ สุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู 39270	0-4237-2449
3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ วัดโพธิ์ชัยสม สะอาด	วัดโพธิ์ชัยสมสะอาด ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู 39000	0-4231-2282
4. โรงเรียนวัดศรีสระแก้ว วิทยา	วัดศรีสระแก้ว ตำบลนาคะเปือย อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู 39000	0-4200-0514
5. โรงเรียนวัดศิริบุญธรรม วิทยา	วัดศิริบุญธรรม ตำบลกุดดินจี่ อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 39350	0-4235-7120
6. โรงเรียนดอนธาตุนรงค์ วิทยา	วัดดอนธาตุนรงค์ ตำบลโนนสัง อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู 39140	06-5108-8088
7. โรงเรียนโกวิทวิทยา	วัดจันทรังษี ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130	0-4284-1200
8. โรงเรียนพระปริยัติธรรมศรี จันทรวินวิทยา	วัดศรีสุทธารวาส ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000	0-4281-2924
9. โรงเรียนวัดศรีวิชัยนาราม	วัดศรีวิชัยนาราม ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000	0-4281-2802
10. โรงเรียนวัดวังสะพุงพัฒนา ราม แผนกสามัญศึกษา	วัดวังสะพุง ตำบลวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130	0-4284-1647
11. โรงเรียนธรรมนิเทศวิทยา	วัดเอราวัณพัฒนาราม ตำบลผาอินทร์แปลง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย 42220	0-4285-3107
12. โรงเรียนวัดศรีสุวรรณวนา รามวิทยา	วัดศรีสุวรรณวนาราม ตำบลผาน้อย อำเภอ วังสะพุง จังหวัดเลย 42130	08-3335-4380
13. โรงเรียนวัดศรีภูกระดึง	วัดศรีภูกระดึงพัฒนาราม ตำบลภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย 42180	0-4287-1154
14. โรงเรียนวัดสันติวนาราม วิทยา	วัดสันติวนาราม ตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย 42110	0-4282-1308
15. โรงเรียนวัดศรีภูเรือ	วัดศรีภูเรือ ตำบลหนองบัว อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย 42160	0-4281-0417

รายชื่อสถานศึกษา	ที่อยู่	เบอร์ติดต่อ
16. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง ปริยัติศึกษา	วัดศรีบุญเรือง ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000	0-4283-2185
17. โรงเรียนวัดลาดปู่ทรง ธรรมวิทยา	วัดลาดปู่ทรงธรรม ตำบลท่าลี่ จังหวัดเลย 42140	08-7927-3306
18. โรงเรียนปริยัติสามัญวัด โพนชัย	วัดโพนชัย ตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย 42120	0-4289-2358
19. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง วิทยา	วัดศรีบุญเรือง ตำบลวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130	09-8871-9074
20. โรงเรียนวัดถิ่นฐานรังสิต วิทยา	วัดถิ่นฐานรังสิต ตำบลภูกระดึง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย 42180	0-4287-1164
21. โรงเรียนวัดขามชุมวิทยา สรรพ	วัดขามชุม ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย 42190	0-4287-0660
22. โรงเรียนสารคุณวิทยา	วัดบุญบาลประดิษฐ์ ตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130	0-4331-1400
23. โรงเรียนปริยัติธรรมสามัญ ญาณสังวร	วัดมหาชัย ตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 40140	0-4343-1801
24. โรงเรียนประภัสสรวิทยา	วัดศรีนวล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4322-6155
25. โรงเรียนวัดท่าพระหงษ์ เทศประดิษฐ์	วัดท่าพระหงส์เทศประดิษฐ์ ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40260	0-4326-1767
26. โรงเรียนปริยัติธรรมบุญย สารโสภิตวิทยา	วัดศรีชมชื่น ตำบลสะอาด อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 40310	08-1546-6074
27. โรงเรียนจันทวิทยาคม	วัดมรรคสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4333-0753
28. โรงเรียนมิ่งเมืองธีรานุก เคราะห์	วัดมิ่งเมืองพัฒนาราม ตำบลภูเวียง อำเภอ ภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150	0-4329-1016
29. โรงเรียนวัดท่าน้ำพอง	วัดท่าน้ำพอง ตำบลน้ำพอง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 40310	0-4347-3303
30. โรงเรียนวิเวกธรรม ประสิทธิ์วิทยา	วัดธาตุพระอารามหลวง ตำบลในเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4322-5089
31. โรงเรียนมัธยมวัดโพธิ์ชัย ศึกษา	วัดโพธิ์ชัย(คุ้มโนนสวรรค์)บ้านกง ตำบลหนองเรือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น 40210	0-4338-8038
32. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญวัดโพธิ์กลาง	วัดโพธิ์กลาง ตำบลกุดเค้า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น 40160	0-4338-1048

รายชื่อสถานศึกษา	ที่อยู่	เบอร์ติดต่อ
33. โรงเรียนวัดหนองแขง วิทยา	วัดหนองแขง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4332-0171
34. โรงเรียนวัดบูรพาราม วิทยาสรรค์	วัดบูรพาราม ตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้าน ฝาง จังหวัดขอนแก่น 40270	0-4326-9162
35. โรงเรียนวัดแจ้งสว่างนอก	วัดแจ้งสว่างนอก ตำบลโนนสะอาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40290	08-6854-3173
36. โรงเรียนวัดจันทร์ประสิทธิ์	วัดจันทร์ประสิทธิ์ ตำบลในเมือง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น 40110	0-4337-4868
37. โรงเรียนวัดประชาพัฒนา ราม	วัดประชาพัฒนาราม ตำบลบ้านฝาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น 40170	0-4321-1124
38. โรงเรียนวัดตาลเรียงวิทยา	วัดตาลเรียง ตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4332-7301
39. โรงเรียนตราษุพิทยาคม	วัดตราษุนาราม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000	0-4324-2093
40. โรงเรียนวัดท่ากระเปือ วิทยาสรรค์	วัดท่ากระเปือ ตำบลตำบลภูผาม่าน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น 40350	0-4339-6117
41. โรงเรียนนพคุณวิทยา	วัดโสกการาม ตำบลโสกนกเต็น อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น 40120	08-6233-0466
42. โรงเรียนวัดประสิทธิ์ธรรม สารวิทยา	วัดประสิทธิ์ธรรมสาร ตำบลโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น 40210	0-4328-0459
43. โรงเรียนวัดธาตุกุดกว้าง	วัดธาตุกุดกว้าง ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000	09-5669-8605
44. โรงเรียนร่วมโพธิ์ทองธรรม วิทย์	วัดโพธิ์ทอง ตำบลบ้านกง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น 40240	08-9422-3608

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
เขต 7

นมัสการ/เรียน ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
 ข้าพเจ้า นายกิตติ สมอุมจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7”

ในการนี้ ใคร่ขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง จึงขอความกรุณาจากท่านแจ้ง ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนรองผู้อำนวยการ ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายกิตติ สมอุมจารย์ โทร. 094-5060895

จึงนมัสการ/เรียนมาเพื่อโปรดให้ความเมตตาอนุเคราะห์

ขอกราบนมัสการด้วยความเคารพ/แสดงความนับถือ

นายกิตติ สมอุมจารย์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม

จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน 2) รองผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงกราบนมัสการขอพระคุณ/ขอพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติ สมอู่จารย์

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

โทรศัพท์ 094-5060895

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	สถานภาพ <input type="checkbox"/> บรรพชิต <input type="checkbox"/> คฤหัสถ์
2	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
3	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนรองผู้อำนวยการ
4	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5-10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---------|--------------------------------------|-----------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M _{aos})	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (M₁)					
1	สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
2	สถานศึกษาของท่านเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทน (นิตยภัต) ค่าจ้างที่น่าพึงพอใจ					
4	ในขณะนี้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
5	ท่านมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
	ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (M₂)					
6	ท่านมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
7	ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับบุคลากรในสถานศึกษา					
8	ท่านเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมกับทุกคนในสถานศึกษา					
9	ท่านมีความรู้สึกยินดี คำนึงกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา					
10	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว					
	ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ (M₃)					
11	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง					
12	ท่านใช้ทักษะและความชำนาญในงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
13	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
14	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง					
	ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ (M₄)					
15	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่					
16	ท่านตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่					
17	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์					

ข้อ	แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M _{aos})	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
18	ท่านมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา					
19	ท่านมุ่งเน้นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขสิ่งซับซ้อนในการทำงาน					
20	ท่านมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษา พระปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (S₁)					
1	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
2	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์					
3	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน					
4	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
	ด้านการทำงานเป็นทีม (S₂)					
5	ท่านขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย					
6	ท่านให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน					
7	ในทีมของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน					
9	ในทีมของท่านมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน					
10	สมาชิกในทีมของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ					
	ด้านกานป้อนข้อมูลย้อนกลับ (S₃)					
11	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงาน					
12	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน					
13	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา					
14	เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายท่านมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล					
15	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน					
	ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น (S₄)					
16	ท่านมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น					
17	ท่านมีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้					
18	ท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ					
19	ท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					
20	ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
	ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (S₅)					
21	ท่านมีการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
22	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์					
23	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร					
24	ท่านมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ท่านมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ที่อยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ข้อ	แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M _{aos})	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (M₁)								
1	สถานศึกษาของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
2	สถานศึกษาของท่านเป็นสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านได้รับค่าตอบแทน (นิตยภัต) ค่าจ้างที่นาพึงพอใจ	1	1	1	0	0	0.6	ใช้ได้
4	ในขณะนี้ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (M₂)								
6	ท่านมีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
7	ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
8	ท่านเป็นที่รักใคร่และสนิทสนมของทุกคนในสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
9	ท่านมีความรู้สึกยินดี คำนึงถึงกัน เข้าใจกันและพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกันกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างคนในครอบครัว	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ (M₃)								
11	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
12	ท่านชายทักษะและความชำนาญในงานเป็นที่ประจักษ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
13	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยและแสดงความยินดีจากบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ (M₄)								
15	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M _{aos})	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
16	ท่านตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
17	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เกิดความน่าสนใจและเป็นงานที่สร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
18	ท่านมีความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
19	ท่านมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาโดยวิเคราะห์และแก้ไขสิ่งซับซ้อนในการทำงาน	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้
20	ท่านมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจและกำหนดกระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (S₁)								
1	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ท่านให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม (S₂)								
5	ท่านขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบทีมที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
7	ในทีมของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ท่านใช้โครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
9	ในทีมของท่านมีการระดมความคิดและตัดสินใจร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
10	สมาชิกในทีมของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (S₃)								
11	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลของการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
12	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาตรวจสอบและรายงานผลเกี่ยวกับการดำเนินงาน	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้
13	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเสนอแนะให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14	เมื่อผลดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายท่านมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
15	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น (S₄)								
16	ท่านมีการประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ความรู้ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
17	ท่านมีการรับรู้โอกาสและความพร้อมรับความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
18	ท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ไปยังทุกระดับในการบริหารจัดการ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
19	ท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
20	ท่านมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองและสถานศึกษาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (S₅)								
21	ท่านมีการสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรที่หลากหลายช่องทางทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
22	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S _{aos})	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
23	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
24	ท่านมีการแสวงหาหนทางในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
25	ท่านมีการพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M101	193.5000	75.224	-.136	.849
M102	193.8333	75.661	-.200	.849
M103	195.0667	76.961	-.282	.854
M104	193.6667	72.368	.166	.843
M105	193.8000	73.683	.036	.846
M201	193.8333	68.626	.552	.833
M202	193.8667	68.533	.519	.834
M203	193.7000	68.562	.435	.836
M204	193.6667	68.782	.494	.835

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M205	193.7000	74.769	-.083	.848
M301	193.6667	69.402	.553	.834
M302	193.6333	73.344	.080	.844
M303	193.8333	72.075	.265	.841
M304	193.7667	67.013	.633	.830
M401	193.5333	71.361	.315	.839
M402	193.6333	75.137	-.124	.849
M403	193.4333	72.668	.172	.842
M404	193.6000	71.214	.329	.839
M405	193.7000	70.355	.384	.838
M406	193.6000	71.007	.354	.839
S101	193.2333	75.495	-.219	.848
S102	193.8000	69.131	.549	.834
S103	193.6333	68.654	.562	.833
S104	193.4333	71.702	.292	.840
S201	193.6333	67.964	.573	.832
S202	193.7667	71.151	.361	.839
S203	193.6000	72.179	.215	.842
S204	193.7667	70.530	.378	.838
S205	193.8000	68.166	.662	.831
S206	193.7333	71.237	.293	.840
S301	193.5667	69.702	.448	.836
S302	193.5667	71.771	.227	.842
S303	193.8000	72.579	.189	.842
S304	193.7333	71.513	.307	.840
S305	193.8000	68.993	.565	.834
S401	193.7000	72.769	.151	.843

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S402	193.7000	70.700	.347	.839
S403	193.7000	68.424	.597	.832
S404	193.7000	71.666	.243	.841
S405	193.6000	71.490	.257	.841
S501	193.5667	72.047	.232	.841
S502	193.6667	70.713	.393	.838
S503	193.5667	72.185	.215	.842
S504	193.6333	70.792	.381	.838
S505	193.6667	69.678	.453	.836

ภาคผนวก ข
ภาพการเก็บข้อมูล





ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นายกิตติ สมอู่่มจารย์
วัน เดือน ปี เกิด : 5 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด : จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 4 หมู่ 2 บ้านเหมือดแอ่ ต.โนนสะอาด อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40290
- วุฒิการศึกษา
- พ.ศ. 2552 : สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชุมแพศึกษา อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น
- พ.ศ. 2557 : สำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ. 2565 : สำเร็จการศึกษาศีษศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนสารคณวิทยา วัดบุญบาลประดิษฐ์ ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น