
ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

กิตติ สมอุมจารย์ *

เอกชาติรี สุขแสน**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 44 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน และรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน จำนวน 88 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าระดับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าระดับความน่าเชื่อถือ เท่ากับ .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน และ 3) แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21; ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



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

Kitti Somumjarn *

Akchatree Suksen**

Abstract

This research aimed to 1) study level of school administration motivation and the 21st century school administration of school administrators, and 2) compare the school administration motivation and the 21st century school administration of school administrators classified by status, educational level, position and work experience, and 3) examine the relationship between school administration motivation and the 21st century school administration of school administrators. The researcher collected the data from 44 school administrators under the office of Phrapariyattidhamma General Education as a target. There were 88 respondents, including school directors or acting representative and deputy director or acting representative. The research tool was a questionnaire with a content validity level between 0.60 - 1.00 and a reliability level of .84. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One – way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The school administration motivation and the 21st century school administration of school administrators, overall and in each aspect, were at a high level. 2) School administrators with different status had different school administration motivation and different school administration in the 21st century at the statistical significance level of .05. For school administrators with different levels of education, position, and work experience, it was found that their school administration motivation and school administration in the 21st century were not different. 3) School administration motivation had a high positive correlation with the 21st century school administration of school administrator.

Keywords: Motivation; The 21st century School administration; School administrators.

* Master's degree student of Educational Administration Program, Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

**Dr., Advisor, Educational Administration Program, Mahamakut Buddhist University Isan Campus.

Received: 20 March 2023/ Revised: 11 April 2023/ Accepted: April 2023/ Published online: 30 April 2023

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันอยู่ในช่วงของศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 หรือปี พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2643 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพอากาศ การเปลี่ยนแปลงก้าวกระโดดของเทคโนโลยี สถานการณ์ของการเกิดสงคราม ระหว่างประเทศ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และปัจจัย อื่น ๆ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการวางแผนและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อตั้งรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในยุคนี้ ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคนทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดี ในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของ ภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลัก ธรรมภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อม ที่จะปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูล ขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580, 2561) ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภารกิจที่สำคัญ และ มีความท้าทายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเริ่มต้นที่ตัวเอง ก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไปใช้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนภารกิจของงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ แนวทางการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาดตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญและสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนสถานศึกษา เข้าสู่ศตวรรษที่ 21

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู จากสภาพพื้นที่ที่ศึกษา สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ และทักษะไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านวิชาชีพ จึงไม่มีขวัญและกำลังใจ ไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมต่อคุณวุฒิ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาและ พัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่มีทิศทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และขาดบุคลากรมืออาชีพ ในการบริหารจัดการ ขาดงบประมาณในการลงทุนและก่อสร้างเพื่อพัฒนาและยกระดับสถานศึกษา ให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น อาคารสถานที่ไม่เพียงพอไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งขาดงบประมาณในส่วน



ของงบประมาณ ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษายังไม่มี ความทันสมัย ตลอดจนระบบฐานข้อมูล ยังไม่ครอบคลุม และไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563) จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่ง ผลต่อการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลนำไปประกอบแนวทางปรับปรุงแก้ไขและสร้างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นตัวผลักดันจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และ 4) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานร่วมกันกับทุกภาคส่วนและรับผิดชอบการจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา มีความคล่องตัวและตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีการดำเนินงานที่หลากหลาย มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เกิดเป็นผลรูปธรรมและเป็นสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) การป้อนข้อมูลย้อนกลับ 4) การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และ 5) การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

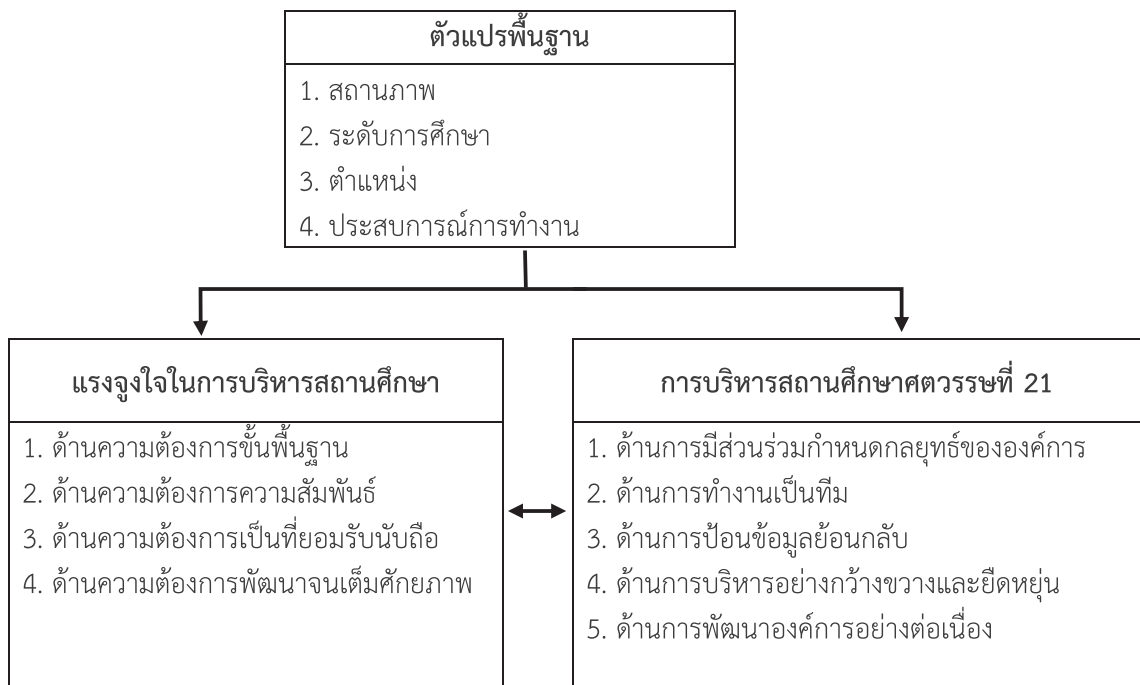
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการแทน และรองผู้อำนวยการหรือรองผู้รักษาการแทน

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 หมายถึง เขตพื้นที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จังหวัดขอนแก่น เลย และหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหา ของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Abraham Maslow, 1943 อ้างใน คัคณางค์ มณีศรี, 2550) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory) (Herzberg et al, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (David McClelland, 1953 อ้างใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์ เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth E.R.G. Theory) (Alderfer, 1975) และทฤษฎีความมุ่งมั่น ในตนเอง (Self – Determination Theory) (Deci and Ryan, 2000) จากนั้นได้ศึกษาและได้สังเคราะห์ เนื้อหาของแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ใน 9 แนวคิด ได้แก่ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) (โชติ บดีรัฐ, 2558) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) (Likert, 1961) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Reddin, 1970) องค์การที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Success Organization) (Kotler, 1996) การบริหารระบบงานแบบมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ (Results Only Work Environment: ROWE) (Oyugi & Zombeire, 2015) องค์การแห่งอนาคต (The Organization of the future) (ไพบูลย์ ช่างเรียน และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2544) องค์การ 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, 2560) สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2562) 6 หลักการสำหรับไฮสกูลเพื่อศตวรรษที่ 21 Apple Classrooms of Tomorrow - Today (ACOT2) (n.d.) อ้างใน (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 44 แห่ง จำนวน 88 รูป/คน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำนวน 44 แห่ง ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน 1 รูป และ 2) รองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน รวมจำนวนทั้งสิ้น 88 รูป/คน โดยกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรศึกษา ได้แก่

1. แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการความสัมพันธ์ 3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และ 4) ความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ
2. การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) การป้อนข้อมูลย้อนกลับ 4) การบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และ 5) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของ (Likert's Five Rating scale) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าระดับความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.84 แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) สถานภาพ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่ง และ 4) ประสบการณ์การทำงานมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ 3) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ และ 4) ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ 4) ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น และ 5) ด้านการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังประธานเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เนื่องจากช่วงผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19 และใช้ช่วงเวลากิจการจัประชุมเชิงวิชาการผู้บริหารเขต/ผู้บริหารโรงเรียน สัจจร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) หากพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Square Difference) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ปรากฏดังตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา (M_{aos})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (M_2)	4.29	0.47	มาก
ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ (M_3)	4.21	0.42	มาก
ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ (M_4)	4.12	0.47	มาก
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (M_1)	3.17	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	3.95	0.53	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความต้องการพัฒนาจนเต็มศักยภาพ และด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.21, 4.12 และ 3.17 ตามลำดับ



ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 (S_{aos})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (S_1)	4.09	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม (S_2)	4.09	0.46	มาก
ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (S_5)	4.08	0.43	มาก
ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (S_3)	3.99	0.59	มาก
ด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น (S_4)	3.97	0.50	มาก
โดยรวม	4.04	0.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ด้านการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และด้านการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.09, 4.08, 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ดังนี้

2.1. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพโดยรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	บรรพชิต		คฤหัสถ์		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	3.99	0.68	3.78	0.15	8.611*	.004
การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	4.06	0.39	3.99	0.19	8.109*	.006

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพบรรพชิตมีค่าเฉลี่ยแรงงใจในการบริหารสถานศึกษาเท่ากับ 3.99 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพคฤหัสถ์เท่ากับ 3.78 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่าค่า t-test = 8.611 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพบรรพชิตมีแรงงใจในการบริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานภาพคฤหัสถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพบรรพชิตมีค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 4.06 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพคฤหัสถ์เท่ากับ 3.99 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 8.109 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพบรรพชิตมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สูงกว่าสถานภาพคฤหัสถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบแรงงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตาราง 4 และตาราง 5

ตาราง 4 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม

Groups	Count	Sum	Average	Variance
ปริญญาตรี	36	140.35	3.90	0.33
ปริญญาโท	43	169.35	3.94	0.28
ปริญญาเอก	9	37.25	4.13	0.54

One – way ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	.417	2	.209	1.818	.169
Within Groups	9.756	85	.115		
Total	10.173	87			

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 5 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม

Groups	Count	Sum	Average	Variance
ปริญญาตรี	36	143.32	3.98	0.33
ปริญญาโท	43	174..24	4.05	0.31
ปริญญาเอก	9	38.08	4.23	0.52

One – way ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	.460	2	.230	1.906	.155
Within Groups	10.249	85	.121		
Total	10.709	87			

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม

ตัวแปรที่ศึกษา	ผู้อำนวยการหรือ รักษาการแทน		รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการแทน		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา	3.99	0.39	3.90	0.29	3.525	.064
การบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21	4.02	0.40	4.06	0.30	2.072	.154

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจการบริหารสถานศึกษา เท่ากับ 3.99 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน เท่ากับ 3.90 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวมพบว่า ค่า t-test = 3.525 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการแทนมีค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 4.02 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือรักษาการแทน เท่ากับ 4.06 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ

ทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 2.072 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง 7 และตาราง 8

ตาราง 7 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม

Groups	Count	Sum	Average	Variance
ต่ำกว่า 5 ปี	14	54.37	3.88	0.36
5 – 10 ปี	22	86.10	3.91	0.37
มากกว่า 10 ปี	52	206.50	3.97	0.32

One – way ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	.112	2	.056	.473	.625
Within Groups	10.061	85	.118		
Total	10.173	87			

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม

Groups	Count	Sum	Average	Variance
ต่ำกว่า 5 ปี	14	55.24	3.95	.43
5 – 10 ปี	22	88.88	4.04	.34
มากกว่า 10 ปี	52	211.52	4.07	.34

One – way ANOVA

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig
Between Groups	.164	2	.082	.662	.519
Within Groups	10.544	85	.124		
Total	10.709	87			



จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 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**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง 0.845 ($r_{xy} = 0.845$) จากวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% และพิจารณาความสัมพันธ์ตามแนวคิดฮิงก์ (Hinkle, 1998) แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเกิดความรักใคร่ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวและเป็นกัลยาณมิตร มีการยกย่องชมเชยและแสดงความยินดี มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำมาใช้อย่างเต็มที่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังคาดหวังในความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีภาระงานที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนพรรธ อนุเวช (2564) พบว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 27 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านเงินเดือนสวัสดิการและการให้รางวัล 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้ง 5 ด้านโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของระดับการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 มีการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบริหารอย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล โสวะภาส และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง ในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 1) ผู้นำขององค์กรต้องมีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำสูง 2) การบริหารองค์การเชิงกลยุทธ์โดยปฏิบัติการเชิงรุก 3) การทำงานเป็นทีม 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) เป็นองค์การเชิงระบบ 6) การเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง และ 7) เป็นองค์การที่มีธรรมาภิบาล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการมุ่งมั่นในพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่รวบรวมมา (ชุติกาญจน์ สลาหลง, 2563; รัตนศักดิ์ เนียมโสภา, 2560; ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561) โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงกันต่างให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษามีมาตรฐานทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่รวบรวมมา (พระสัญญา เคนาภูมิ, 2548; พระมหาธงชัย จิรสีโล (สงวนเรื่อง), 2557) โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพบรรพชิตมีแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพคฤหัสถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน



ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิด การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การนำแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษา เกิดการพัฒนาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิด ตัดสินใจ และ กำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน มีการสร้างทีมและใช้ทีมที่หลากหลายในการทำภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา เมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการกล่าวชมเชยและให้รางวัล และเมื่อเกิดปัญหา มีการให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และนำมาใช้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีอิสระและทางเลือกในการตัดสินใจในกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ในการพัฒนา สถานศึกษา นอกจากนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และพัฒนา ทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นพร้อมเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา ห้อมทอง, สมหญิง จันทฤทธิ์, และ จันทรัตน์ ภคมาศ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยมีอิสระในการตัดสินใจ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน มีรูปแบบในการบริหารที่หลากหลาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่หลากหลาย พัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้รูปแบบทีมที่หลากหลายในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา จัดทำโครงการหรือกิจกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน มีการระดมความคิด การวางแผน ปฏิบัติงานและแบ่งงานกันทำ นอกจากนี้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกล่าวชมเชยและให้รางวัลเมื่อผลการดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- คัคนางค์ มณีศรี. (2550). 3800101 จิตวิทยาทั่วไป General Psychology. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติกาญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โชติ บติรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐธิดา ห้อมทอง และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. EDUCATION JOURNAL, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), น. 50-62.
- ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้าที่ 8-9.
- พระมหาทองชัย จิรสีโล (สงวนเรื่อง). (2557). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสัญญา เคนาภูมิ. (2548). การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2560). องค์กร 4.0. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640476>.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2544). องค์การแห่งอนาคต (Organization of Future). คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม.
- รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ ตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



- รัตติกาล โสวะภาส และคณะ. (2563). การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21. **วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 10(2), 229-239.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). **แผนพัฒนายุทธศาสตร์การศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2564 – 2570**. มปท.
- Alderfer & C. P. (1975). **Existence, relatedness and growth, human needs in organizational setting**. New York: Free 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.
- Hinkle, Dennis E. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. (4th ed.), New York: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work (2nd ed.)**. John Wiley.
- Oyugi, Jacob L. & Zombeire, Regis K. (2015). **Result Oriented Work Environment (ROWE)**. School of Management and Entrepreneurship, Kyambogo University.
- Kotler. (1996). **Leader Change**. Harvard Business School.
- Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill Book, Co.
- Reddin. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book, Co.