

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

Ho 131292

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



นายอนุภาพ คำชนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ.2565

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายอานุภาพ คำชนะ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัย : นายอานุกาฬ คำชนะ

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.อรุสา พรหมทา

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อสร้างสมการการคาดการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 5) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองขั้นตอน ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.26-0.64 ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.42) 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาที่ตั้งอาศัยความรู้ ความสามารถ ความสามัคคี มีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ของครู 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิธีการในการดำเนินงานที่ชัดเจนและต้องการผลสำเร็จของงาน 3) ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานจะให้ความสำคัญต่อครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา mong ถึงบรรยากาศที่ดีของการบริหารสถานศึกษา 5) ด้านภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกลผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มองถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดร่วมไปถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต 6) ภาวะผู้นำแบบการวางแผน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงาน มีการวางแผนและขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ในพัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Leadership of Academic Administrators Of Educational Institutions Affecting Performance and Motivation of Teachers Under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Educational Service Area Office.

Author : Mr. Arnuphap khamchana

Degree : Master of Education (Education Management)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Associate Professor Dr.U-rasa Promta

Year : 2022

ABSTRACT

The objectives of this research is to: 1) to study the leadership of Academic Administrators Of Educational Institutions under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office. 2) To study the motivation for the teacher's performance under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office. 3) To study the relationship between the leadership of the Academic Administrators Of Educational Institutions and the teachers' performance motivation in secondary schools under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office. 4) To create an equation for predicting the leadership of the school administrators that affects the teacher's motivation for performance. Under the Office of the Secondary Education Service Area, Nong Bua Lamphu 5) To study leadership development guidelines of Academic Administrators Of Educational Institutions, affecting motivation for performance of teachers under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office.

The research method is divided into two steps. Phase 1: Study the leadership of Academic Administrators of Educational Institutions affecting the performance motivation of secondary school teachers in 52 secondary schools under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office. This is completed by simple random sampling of 345 people. The research instrument was a questionnaire which was a 5-level estimation scale with a reliability of .83 power of discrimination 0.26-0.64 Phase 2: Study the guidelines for leadership development of Academic Administrators of Educational Institutions that affect the motivation for performance

of secondary school teachers under the Loei Nong Bua Lamphu Secondary Education Service Area Office by interviewing 7 experts.

The results of the study showed that: 1. Leadership of Academic Administrators of Educational Institutions are at a high level (\bar{X} = 4.42) 2. The study of the teacher's performance motivation is at a high level (\bar{X} = 4.40) 3. The relationship between leadership of Academic Administrators of Educational Institutions and motivation for the teachers' performance statistically significant positive correlation at the .01 level. 4. Guidelines for developing leadership of Academic Administrators of Educational Institutions that affect teachers' motivation for performance are as follows: 1) Participatory leadership: Academic Administrators Of Educational Institutions should have a meeting to find ways to develop base knowledge; ability; unity; and the teacher's creativity. 2) Command leadership: Academic Administrators Of Educational Institutions should set clear goals; policies; method of operation; and success of the work. 3) Achievement oriented leadership: Academic Administrators of Educational Institutions who focus on the success of the job will give importance to the teachers who work, to make sure that work is efficient and effective according to the intended purpose. 4) Supportive leadership: Academic Administrators of Educational Institutions should have encouragement; operational support; give advice in solving problems; and looking at the positive atmosphere of educational institute's administration. 5) Visionary leadership: Academic Administrators Of Educational Institutions must be leaders in terms of knowledge; ability; visualize the results that will occur on top with determining the direction for the development of educational institutions in the future. 6) Strategic Leadership: It was found that the administrators of educational institutes should have a plan strategy; there is a clear plan and working procedures so that teachers know the development objectives that the administrators want .

Keyword: Leadership of Academic Administrators, Motivation of Teachers Under



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ประธาน กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ และ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัย ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านอันได้แก่ ดร.สุขเกษม พาพิณีจ ดร.เล็ก ขมิ้นเขียว และ ดร.พงษ์พิชิต พรหมสิทธิ์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณภาพในครั้งนี้

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน อันได้แก่ ดร.สุขเกษม พาพิณีจ ดร.ธारा พิลาแสง นายสำเนา เทียมดวงแข นายสำเนียง อามาตย์มนตรี นายกิตติภูมิ กำหอม ว่าที่ร้อยเอกภัทรนิธิ ภัคดีพันดอน นายจำเนียร มัตกิต ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์บอกเล่าประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้วิจัย

ขอบพระคุณผู้บริหารและคุณครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นมงคลบูชาแก่บุพการี ผู้ให้ต้นทุนชีวิต แก่ผู้วิจัย ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีคุณูปการประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบเป็น มงคลบูชาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอันจะก่อให้เกิดความวัฒนาถาวรของวงการศึกษาระดับพื้นฐานของไทยสืบไป

นายอานุภาพ คำชนะ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	29
2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)...	42
2.4 บริบททั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
2.6 กรอบแนวคิดวิจัย	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	73

ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	78
บทที่ 4 ผลการวิจัย	80
ระยะเวลาที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	80
ระยะเวลาที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	98
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1 สรุป	103
5.2 อภิปรายผล	105
5.3 ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัย	120
ภาคผนวก ข คุณภาพแบบสอบถาม	128
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	136
ภาคผนวก ง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	146
ภาคผนวก จ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	150
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	155
ประวัติผู้วิจัย	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	15
2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจ	36
2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	53
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	82
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ	85
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้าน สั่งการ โดยรวมและรายข้อ	86
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านมุ่ง ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ	87
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ	88
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำแบบ การมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ	88
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้าน การวางแผน โดยรวมและรายข้อ	88
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน	90
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	91

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ	91
4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ	92
4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ	93
4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ	94
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน	94
4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน	96
4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน	97
4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน	98
ข.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ	129
ข.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	134

ข.3	คำอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	135
ง.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	147



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	72
-----	--------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรงผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงาน และใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการศึกษานั้น ๆ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น.5)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากเป็นผู้ผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว การบริหารจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงานภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา คล่องแคล่ว, 2555, น.3) การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย (สัมมา ธรณิธย์, 2553, น. 249) ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือ ภาวะผู้นำองค์กรได้มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถ ย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามมีผู้บริหารที่ไม่มีคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, น. 84)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการจูงใจจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ผูปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อม รวมถึงช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พรสวรรค์ ศิริศาสตร์, 2555, น. 214)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก โดยเฉพาะผู้บริหารถ้ารู้จักเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนาหรือความต้องการจนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, น.217)

จากการที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 6 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ 3) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน และแบ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความสำเร็จ 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านสภาพการทำงาน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.2.4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อสร้างสมการการคาดการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.5 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี

1.4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับดี

1.4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.4.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 2,673 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดงอยู่ใน ภาคผนวก ง

1.5.1.3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แบ่งภาวะผู้นำเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ 3) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แบ่งแรงจูงใจ เป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านสภาพการทำงาน

1.5.2.3 สถานที่ในการดำเนินการวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5.3 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5.3.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563

1. ดร.สุขเกษม พาพิณิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
2. ดร.ธรา พิลาสง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแสนวิทยาสรรพ์
3. นายสำเนา เทียมดวงแข ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสังวิทยาคาร
4. นายสำเนียง อามาศย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา
5. นายกิตติภูมิ กำหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
6. ว่าที่ ร.อ. ภัทรนิธิ ภัคดิพันดอน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดสะเทียน
7. นายจำเนียร มัตกิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนาวังศึกษาวิช

1.6 นวัตกรรมเฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนวัตกรรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสารหรือรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติ คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

1.6.1.2 ภาวะผู้นำด้านสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาการกำหนดมาตรฐานของแต่ละงาน กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอนตลอดจนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอน และมีการควบคุม กำกับสั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

1.6.1.3 ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ ให้ความสำคัญต่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.6.1.4 ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกต่อครูถึงความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล สนับสนุนให้ปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครู เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.6.1.5 ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารงานที่สามารถรับรู้ภารกิจที่ต้องทำ ทันท่วงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นความจริงผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลจะเป็นผู้ที่มองอะไรได้กว้าง ๆ มีความอดทน มีแนวคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า

1.6.1.6 ภาวะผู้นำด้านการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการในอนาคต และหาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้อง

ความสามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ การคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ การคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และเชื่อมโยงความมุ่งหมายและ โครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์

1.6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของครูที่มีต่อ งานที่ปฏิบัติ มีความสุข มีความเต็มใจ และมีความสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติทำให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของครูผู้สอน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมถ้าได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะ เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้ครูผู้สอนทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.6.2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูผู้สอน ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมได้ร่วมคิดร่วมทำ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม กับลักษณะงานในหน้าที่ ถ้าเป็นงานที่สนใจและท้าทายในความสามารถเป็นงานที่สำคัญที่มีคุณค่าเป็น งานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์ที่คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ครูผู้สอนจะรู้สึกพอใจที่จะทำงาน ในลักษณะนี้

1.6.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น ซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน

1.6.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บริหารสถานศึกษา จากเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในสถานศึกษา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก อื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้ครูผู้สอนนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.6.2.5 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน รวมทั้งลักษณะ ของสิ่งแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเล ที่ตั้งของสถานศึกษา วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกใช้แบบภาวะผู้นำให้ตรงกับงานและสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้ครูปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ

1.6.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึงข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม ภาวะนำด้านสั่งการ ภาวะนำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำด้านการวางแผน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.6.6 ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ของการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2 ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการความเป็นผู้นำ

1.7.3 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา จะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 ปรับปรุง พ.ศ.2562
4. บริบททั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา รณินธ์ (2553, น. 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นฉันทหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ดวงกลม สุริยะวงษา (2554, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์การให้ร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, น. 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการความคิดเห็นด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผลซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

สมุทร ชำนาญ (2554, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Follower) หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

พรสวัสดิ์ ศิรศาทนันท (2555, น. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคล นั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อความศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

DuBrin (1998, p. 334) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Yukl (1998, p. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของอิทธิพลต่อผู้อื่นในการเข้าใจและเห็นด้วยเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติและวิธีการ เป็นกระบวนการของความพยายามอำนวยความสะดวกของแต่ละบุคคลแล้โดยรวมเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Northouse (2013, p. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นคล้อยตาม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การที่วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พินฉกา ธรรมสิทธิ์ (2554, น. 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกรวมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
3. ผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่มฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
4. ภาวะผู้นำเป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือ องค์การไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555, น. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, น. 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพลักษณะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลังซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจน แต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมนา รธนิตย์ (2556, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อจะให้ปฏิบัติตามทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำมีผลต่อผู้ร่วมงานด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานงานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใชภาวะผู้นำในการ บริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สุมาลา งานไว (2551, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

สมหวัง อาลัยญาติ (2551, น. 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 6 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 5) ภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ

ประมุล วิเวกวินัย (2552, น. 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 10 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางด้านจัดการ 2) ภาวะผู้นำการมองการณ์ไกล 3) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน 4) ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์ 5) ภาวะผู้นำด้านความยุติธรรม 6) ภาวะผู้นำด้านภาระรับผิดชอบ 7) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ 8) ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน 9) ภาวะผู้นำด้านความเสียสละ 10) ภาวะผู้นำด้านความมีวุฒิภาวะ

ศักดิ์ ชุณหกลาง (2552, น. 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 3 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 2) ภาวะผู้นำด้านความมีวุฒิภาวะ 3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม

อัลสุรียา กรรณสูตร (2552, น. 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 6 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 2) ภาวะผู้นำการมองการณ์ไกล 3) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน 4) ภาวะผู้นำด้านความมุ่งประสงค์ 5) ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีม 6) ภาวะผู้นำด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

อนันต์ ทานัน (2556, น. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 3 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ 3) ภาวะผู้นำแบบผู้ขายความคิดให้ทำ

เชตษฐิธิตา ธรสรี (2557, น. 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ภานุมาศ สุขไมตรี (2557, น. 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์ 2) ภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ 3) ภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 4) ภาวะผู้นำด้านความรู้ในด้านการบริหาร

มนัญชยา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, น. 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 5 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป 2) ภาวะผู้นำแบบสอนงาน 3) ภาวะผู้นำแบบพิเศษ 4) ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ 5) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริหาร

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 10 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการมองการณ์ไกล 2) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน 3) ภาวะผู้นำด้านความมุ่งประสงค์ 4) ภาวะผู้นำด้านหลักในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำด้านการบริหารคน 6) ภาวะผู้นำด้านความจำเป็นพื้นฐาน 7) ภาวะผู้นำด้านมีหลักการ 8) ภาวะผู้นำด้านหลักการปกครอง 9) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น 10) ภาวะผู้นำด้านความรักองค์การ

อำพร ไกรเพชร (2557, น. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 6 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 5) ภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา 6) ภาวะผู้นำทางการจัดการ

นนทน์ภูดา ว่องประจันต์ (2558, น. 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

บุญเลิศ ทองดิตรัมย์ (2559, น. 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 5 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านความเสียสละ 2) ภาวะผู้นำแบบปล่อยปะละเลย 3) ภาวะผู้นำแบบเน้นคน 4) ภาวะผู้นำเน้นงาน 5) ภาวะผู้นำแบบเน้นความประนีประนอม

พิชามณูช ม่วงแก้ว (2559, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 5 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการมองการณ์ไกล 2) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน 3) ภาวะผู้นำด้านความมุ่งประสงค์ 4) ภาวะผู้นำด้านหลักในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำด้านการบริหารคน

วลีรัตน์ ศิริโรจน์อัญโชค (2559, น. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, น. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี 10 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการมองการณ์ไกล 2) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน 3) ภาวะผู้นำด้านความมุ่งประสงค์ 4) ภาวะผู้นำด้านหลักในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำด้านการบริหารคน 6) ภาวะผู้นำด้านความจำเป็นพื้นฐาน 7) ภาวะผู้นำด้านมีหลักการ 8) ภาวะผู้นำด้านหลักการปกครอง 9) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น 10) ภาวะผู้นำด้านความรักองค์กร

2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

แบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎี และตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

แหล่งข้อมูล	สุนาตา งานใจ (2551)	สมหวัง อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วราภวทย (2552)	ศุภิต ชูกลาง (2552)	อลัสเรีย กรรณสุต (2552)	ศศิวิมล สุนทราภักษ์ (2554)	อนันต์ ทานัน (2556)	เขตชัชวิตตา ธรรม์ (2557)	ภาณุมาศ สุขใจตรี (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อำพร ไกรเพชร (2557)	นันทนัฐดา รื่องประจันทร (2558)	บุณยเลิศ ทองต้อม (2559)	พชามณี ม่วงแก้ว (2559)	วัลลัสน์ ศิริรัตนไธย (2559)	อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบ	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	8	1
1. ภาวะผู้นำแบบการมี ส่วนร่วม	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	5	2
2. ภาวะผู้นำแบบ สั่งการ	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	5	3
3. ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	5	4
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	2	-
5. ภาวะผู้นำทางด้าน วิชาการ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
6. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	2	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สุมาลา งานา (2551)	สมหวัง อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วิภาวิทย์ (2552)	ศักดิ์ ชื่นกลาง (2552)	อิสรีย์ยา กรมฤๅษี (2552)	ศศิวิมล สุขทนต์ (2554)	อนันต์ ทานัน (2556)	เขตชัชวาลย์ ธรรม (2557)	ภาณุมาศ สุขใจ (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อำพร ไกรเพชร (2557)	นันทน์วิภา วงประจักษ์ (2558)	บุณเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	พิชามญชุ์ ว่างแก้ว (2559)	วัลรัตน์ ศิริรัตน์อภัยโชค (2559)	อิทธิพล สุขวิบูลย์ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบ																			
7. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม		✓			✓							✓						3	
8. ภาวะผู้นำที่ตรงการแก้ปัญหา		✓										✓						2	
9. ภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ		✓	✓									✓						3	
10. ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล			✓								✓				✓		✓	5	5
11. ภาวะผู้นำด้านการวางแผน			✓								✓				✓		✓	5	6
12. ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์			✓						✓									2	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สงวนลิขสิทธิ์ (2551)	สงวนลิขสิทธิ์ (2551)	ประมวลกฎหมาย (2552)	คดีชั้นกลาง (2552)	อัลบั้มภาพ กรมศุลกากร (2552)	ศัลยกรรม สุขภาพ (2554)	อนันต์ ทานัน (2556)	เขตสุขภาพ ๑๓ (2557)	ภาชนะพลาสติก (2557)	มนุษยวิทยา อีศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ญี่ปุ่น กระจายของ (2557)	อำนวยการบริหาร (2557)	นันทนาการ ว่างประจักษ์ (2558)	บุคลิกภาพ ของสังคม (2559)	พจนานุกรม ว่างแก้ว (2559)	วิวัฒนาการ สังคม (2559)	อัญชัญ ว่างแก้ว (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
13. ภาวะผู้นำด้าน ความยุติธรรม	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. ภาวะผู้นำด้าน การรับผิดชอบ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. ภาวะผู้นำด้าน ความคิดสร้างสรรค์	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16. ภาวะผู้นำด้าน การสร้างทีมงาน	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	2	-	-
17. ภาวะผู้นำด้าน ความเสียสละ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
18. ภาวะผู้นำด้าน ความมีวิสัยภาวะ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สุนลา งานใจ (2551)	สมหวัง อาลัยชาติ (2551)	ประมุข วิภาวิทย์ (2552)	ศักดิ์ ชื่นกลาง (2552)	อัสสุรียา กรรณสูตร (2552)	ศศิวิมล สุขทวนาภักษ์ (2554)	อนันต์ ทามัน (2556)	เขตชัชวาลย์ วิชาญ (2557)	ภาณุมาศ สุขใจ (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อภาพร ไกรเพชร (2557)	นันทน์ฤตา วงประจักษ์ (2558)	บุณยเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	พิชามณีย์ ว่างแก้ว (2559)	วัลรัตน์ ศิริรัตน์อภัยโชค (2559)	อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19. ภาวะผู้นำแบบ เผด็จการ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
20. ภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
21. ภาวะผู้นำแบบเสรี นิยม	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
22. ภาวะผู้นำด้าน ความมุ่งประสงค์	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	4	-
23. ภาวะผู้นำด้าน การทำงานเป็นทีม	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
24. ภาวะผู้นำด้าน การมีส่วนร่วม	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สงขลา งานไป (2551)	สมหวัง อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วาฬวิทย์ (2552)	ศศิ์ ชื่นกลาง (2552)	อิสรุยา กรรณสูตร (2552)	ศศิสมล สุขทวารักษ์ (2554)	อนันต์ ทานุม (2556)	เขตสุขธิดา ธรรม (2557)	ภาคนมมาศ สุขไมตรี (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อภาพร ไกรเพชร (2557)	นันทนวิดา รุ่งประจักษ์ (2558)	บุณเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	พชามณี ภู่ม่วงแก้ว (2559)	วัลรัตน์ ศิริรัตน์อุทัย (2559)	อัญชลี สุขวัญ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบ																			
25. ภาวะผู้นำแบบ บอกให้ทำ							✓											1	
26. ภาวะผู้นำแบบ ผู้ช่วยความคิดให้ทำ							✓											1	
27. ภาวะผู้นำด้าน แรงใจ									✓									1	
28. ภาวะผู้นำด้าน ความเชื่อมั่นใน ตนเอง									✓									1	
29. ภาวะผู้นำด้าน ความรู้ในด้าน บริหาร																		1	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สุมาลา งานใจ (2551)	สมพงษ์ อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วิภาวิทย์ (2552)	ศกดิ์ ชื่นกลาง (2552)	อิสรีย์ยา กระมลสูตร (2552)	ศศิวิมล สุพรรณารักษ์ (2554)	อนันต์ ทานุม (2556)	เขตพงษ์ธิดา ธงศรี (2557)	ภาณุมาศ สุขใจตรี (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อำพร ไกรเพชร (2557)	นันทนุฎา ร่องประจักษ์ (2558)	บุณยเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	พวงมณี ว่างแก้ว (2559)	วัลรัตน์ ศิริรัตน์อุทัย (2559)	อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
30. ภาวะผู้นำแบบ ปฏิรูป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
31. ภาวะผู้นำแบบ สอนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
32. ภาวะผู้นำแบบ พิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
33. ภาวะผู้นำแบบ ผู้ประกอบการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
34. ภาวะผู้นำแบบผู้ให้ บริการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	-
35. ภาวะผู้นำด้าน หลักการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	3	-

(ต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สงขลา งามไป (2551)	สมหวัง อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วิภาวิทย์ (2552)	ศุภิต ชูกลาง (2552)	อิสรีย์ยา กระณสุต (2552)	ศศิวิมล สุทธานารักษ์ (2554)	อนันต์ ทานัน (2556)	เขตพัชรีธิดา ธรรพ์ (2557)	ภาณุมาศ สุขใจมตรี (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อำพร ไกรเพชร (2557)	นนท์ภาวีตา ว่องประจักษ์พร (2558)	บุญเลิศ ทองศิริรัมย์ (2559)	พชามณี ม่วงแก้ว (2559)	วิรัตน์ ศิริรัตน์อภัยโชค (2559)	อัญชลี สุวิบูลย์ (2559)	ความถี่	องค์ประกอบที่เลือก
องค์ประกอบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	3	-
36. ภาวะผู้นำด้าน การบริหารคน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-
37. ภาวะผู้นำด้าน ความจำเป็นพื้นฐาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-
38. ภาวะผู้นำด้านมี หลักการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-
39. ภาวะผู้นำด้าน หลักการปกครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-
40. ภาวะผู้นำด้าน ความยืดหยุ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-
41. ภาวะผู้นำด้าน ความรักองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	2	-

(ต่อ)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	สงขลา งานไป (2551)	สมหวัง อาลัยญาติ (2551)	ประมุข วาวิทย (2552)	ศุภิต ชุ่มกลาง (2552)	อัลสุลัยยา กรรณสูตร (2552)	ศศิมาล สุนทรารักษ์ (2554)	อนันต์ ทานัน (2556)	เขตขุขันธ์ตา ธรรม (2557)	ภาณุมาศ สุขใจตรี (2557)	มนัญญา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	อำพร ไกรเพชร (2557)	นันทน์กานดา รุ่งประจักษ์พันธุ์ (2558)	บุญเลิศ ทองดีรัมย์ (2559)	พชฌณีย์ ว่างแก้ว (2559)	วัลรัตน์ ศิริรัตนอุทัย (2559)	อัญชลี สุขวัญลัย (2559)	ความดี	องค์ประกอบที่เลือก
42. ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยปะละเลย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	-
43. ภาวะผู้นำแบบ เน้นคน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	-
44. ภาวะผู้นำแบบ เน้นงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	-
45. ภาวะผู้นำแบบเน้น การประเมินประណอม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	-
รวม	4	6	10	3	6	4	3	4	4	5	10	6	4	5	5	4	4	93	-

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์แบบภาวะผู้นำที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่ามี 45 แบบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ พิจารณาแบบภาวะผู้นำ ที่มีความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนั้นแบบภาวะผู้นำจึงมี 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะนำด้านสั่งการ 3) ภาวะนำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล และ 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน

2.1.5 นิยามและตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำ

2.1.5.1 นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่มีแนวคิดแตกต่างกันซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมใหม่ ดังนี้

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป้าหมายและการบังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานจนกระทำโดยกลุ่มเพื่อการจูงใจภายใต้บังคับบัญชา

สุมาลา งามไว (2551, น. 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำที่ให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงาน และให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกและรับฟัง จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจและระดมความคิดเห็นพิจารณา การแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ห้ามติเอกฉันทระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้นำอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ

สมหวัง อาลัยญาติ (2551, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำที่เน้นกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มมันจะเกิดประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารโรงเรียนเป็นฐานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

อนันต์ ทานัน (2556, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง โดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับ หรือสั่งการจึงกล่าวได้ว่าผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความมุ่ง ความสัมพันธ์สูงแต่มุ่งงานต่ำ

อัมพร ไกรเพชร (2557, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อครูในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอิสระรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นส่งเสริม

การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และตัดสินใจโดยยึดหลักการและระเบียบโดยเทียบเคียงกับเสียงส่วนใหญ่ของครู

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสารสองทางหรือรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ
- 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนของขยายซักถามการปฏิบัติงาน
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่างๆจากเพื่อนร่วมงาน
- 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ

2.1.5.2 นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีแนวความคิดแตกต่างกันเป็นนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบสั่งการ ไว้ดังต่อไปนี้

สุมาลา งานไว (2551, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มาตรฐานและระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงาน ตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำเสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำกำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสารวางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตรวจสอบ กำกับ และติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้น และถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและมีความคาดหวังว่าจะต้องได้จากการสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติ เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ

เชตษฐ์ธิดา ธรศรี (2557, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีการทำงาน กำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบ พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

นนทนันฎดา ว่องประจันทร์ (2558, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อครูด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมถึงบอกความคาดหวังที่ต้องการตลอดจนกำหนดระยะเวลาการทำงานให้เสร็จ โดยผู้นำจากกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ครู

วสิรัตน์ ศิโรรัตน์อัญโชค (2559, น. 6) กล่าวว่า พอผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนวิธีการ ระยะเวลา รวมถึงเวลาสำหรับความสำเร็จของผลงาน ให้บุคลากรได้ทราบไว้อย่างชัดเจน มีการติดตาม การปฏิบัติงานเป็นระยะ มีการสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติตาม โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้ ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนด มาตรฐานของแต่ละงานขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ตลอดจนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอนและมีการควบคุม กำกับ ติดตาม สั่งการทุกขั้นตอน อย่างใกล้ชิด และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมชี้แจงให้ ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 3) โรงเรียนกำหนดมาตรฐานของแต่ละงาน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเวลาแล้วเสร็จงานในแต่ละขั้นตอน 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุม กำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

2.1.5.3 นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่มีแนวความคิด แตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ไว้ดังต่อไปนี้

เชตชฐ์ธิดา ธรศรี (2557, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายภาษาไทย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูงแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ตามมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

นนทน์ภูดา ว่องประจันท์ (2558, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายมีการสร้างมาตรฐานด้าน ความเป็นเลิศต่าง ๆ แจกครูและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำที่มี ความมั่นใจในตัวครูว่าสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

วสิรัตน์ ศิโรรัตน์อัญโชค (2559, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้บุคลากรได้เห็นความต้องการผลสำเร็จ ของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรว่าจะปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานอย่าง

ต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

สุมาลา งามไว (2551, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง ผู้นำที่เน้นความสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ทำนายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง แสวงหาแนวทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ ให้ความสำคัญต่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบว่าต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นแต่การปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอแนะให้ครูนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ
- 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครู
- 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู
- 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2.1.5.4 นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ไว้ดังต่อไปนี้

เชตษฐ์ธิดา ธรศรี (2557, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นันทนภฎดา ว่องประจันทร์ (2558, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการของครูสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการปฏิบัติงานของครูและให้การปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค

วลีรัตน์ ศิโรรัตน์อัณโชค (2559, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นมิตรเข้าถึงได้ง่ายแสดงความเอาใจใส่ต่อ

บุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น. 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุมาลา งามไฉ (2551, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ทำงานเต็มหน้าที่ จัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาค เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น ให้ความรู้และความหวังใจ ความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นมิตรนับถือและมีความซื่อสัตย์ได้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตรให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล สนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครูเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตร 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะครู 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของคณะครู 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครูเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.1.5.5 นิยามและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกลที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล ไว้ดังต่อไปนี้

ประมุข วิเวกวิทย์ (2552, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มองเห็นภาพรวมขององค์กรในอนาคตและสามารถปรับสภาพปัจจุบันให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นแผนกลยุทธ์ กำหนดแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

พิชามณูช ม่วงแก้ว (2559, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ และเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองเห็นกรรไกรจะเป็นคนที่มีมุมมองกว้างไกล มีความอดทน มีแนวความคิดที่แตกต่างซึ่งสามารถทำให้เข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยและผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า

ยุพิน กระจ่างทอง (2557, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ สามารถเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี

อัญชลี สุขวิบูล (2559, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และมีแนวความคิดความเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ อย่างกว้างขวาง ทะลุปรุโปร่ง รวมทั้งสามารถที่จะคาดคะเนได้ถึงสิ่งหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปนี้ได้ อย่างถูก

อัสสุรียา กรรณสูตร (2552, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารงานที่สามารถรับรู้ภาระกิจที่ต้อง ทำทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นความจริงผู้นำที่มองเห็น การณ์ไกลจะเป็นผู้ที่มองเห็นอะไรได้กว้าง มีความอดทน มีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้ สามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยและผลลัพธ์ที่ได้ก็คุ้มค่า

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นในการบริหารงานที่สามารถรับรู้ภาระกิจที่ต้องทำ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงที่ จะเกิดขึ้น สามารถที่จะนำความคาดหวังความฝันว่าเป็นความจริง ผู้นำที่มองเห็นการกลายเป็นผู้ที่ มองอะไรได้กว้าง ๆ มีความอดทน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้ เวลาเพียงเล็กน้อยและผลลัพธ์ที่ได้ก็คุ้มค่า และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนรับรู้ภาระกิจที่ต้องทำ 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถรู้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันเป็นความจริง 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองอะไรได้อย่างเป็นองค์รวม 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความ อดทน มีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียง เล็กน้อย

2.1.5.6 นิยามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบการวางแผน

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบการวางแผนที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบการวางแผน ไว้ดังต่อไปนี้

ประมุข วิเวกวิทย์ (2552, น. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง ความสามารถพิจารณา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานมีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ การคาดคะเนยังใช้ดุลพินิจ การคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและตัดสินใจแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคตเพื่อองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

พิชามณูช ม่วงแก้ว (2559, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรพลาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะช่วยทำให้โครงการต่างๆของงานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าควรทำเป็นขั้นตอน จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ การวางแผนเป็นวิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ในด้านของยุทธวิธี

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์การวางแผนจะเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน

อัญชลี สุขวิบูล (2559, น. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง การเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ เป็นการวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำตามลำดับพร้อมทั้งการกำหนดวิธีการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติจริงและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อัลสุรียา กรรณสูตร (2552, น. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการในอนาคตและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้น

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบการวางแผน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการในอนาคตและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้น สามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ การคาดคะเนการใช้ดุลพินิจ การคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต และเชื่อมโยงความมุ่งหมายและองค์การปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์ และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องโทรหาการในอนาคต 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนหาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้น 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ทักษะนี้ยังใช้ดุลพินิจและคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาวให้เป็นเชิงประจักษ์

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 252) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

สัมมา ธรณิธ (2553, น. 133-134) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

พรสวรรค์ ศิรศาดนันท (2555, น. 214) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการแรงปรารถนา ความคาดหวังพลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้น คงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจากภายในจิตใจที่มีความต้องการที่จะกระทำหรือปฏิบัติ สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความต้องการแรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคนเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามนั้นจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของคนและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานโดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 9) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะคนมีชีวิต ตีใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการมีความเกียจคร้านและความขยัน และมีความเบื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 251-252) กล่าวว่า ในการเป็นผู้นำนั้นลักษณะของการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริงก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรร่วมมือ

กันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการแรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลงผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ การจูงใจที่ถูกต้อง จะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น

สัμμα รณิธย์ (2553, น. 134-135) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือลดละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงานการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555, น. 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหาร ซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์การ

5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การ

6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง

7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น
 ภารตี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการดังนี้

1. ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 217) กล่าวว่าแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมที่ว่าควรเป็นในรูปแบบใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหาร ถ้ารู้จักเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนาหรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปรียา แยม์ชื่นใจ (2551, น. 24) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน

พมลพร วิแสง (2551, น. 40) กล่าวว่า ความพึงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ

มานิตย์ไว สีประสงค์ (2551, น. 53) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความรับผิดชอบ

สมาน มิ่งวิมาร (2551, น. 22) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านนโยบายและการบริหาร 4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ด้านการนิเทศงาน 8) ด้านลักษณะเพื่อร่วมงาน

จันทิรา แก้วบุตรา (2552, น. 78) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านความสำเร็จของงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 7) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 8) ด้านสภาพการทำงาน

จีระนันท์ เมืองจันทร์ (2552, น. 53) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านการเป็นส่วนตัว 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สิตถรณ์กุล จันทวาด (2552, น. 35) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 7) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 8) ด้านสภาพการทำงาน 9) ด้านความรับผิดชอบ 10) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สุรรัตน์ จันทโชติ (2552, น. 29) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สมยศ มหาราช (2552, น. 65) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงษ์ (2553, น. 45) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 7) ด้านความรับผิดชอบ 8) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, น. 63) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 6) ด้านสภาพการทำงาน

บุญธรรม ไวยมิตรรา (2553, น. 44) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านการเป็นส่วนตัว 12) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

อรทัย โครตบุตร (2553, น. 47) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 6) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 7) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 8) ด้านสภาพการทำงาน 9) ด้านความรับผิดชอบ 10) ด้านการเป็นส่วนตัว

รสริน กิตติเกียรติศักดิ์ (2554, น. 78) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ

สุพรรณษา ทองเปลว (2554, น. 83) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิธีการจูงใจ 2) ด้านผลตอบแทน 3) ด้านความคาดหวัง

ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555, น. 67) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความต้องการดำรงชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 89) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 10 องค์ประกอบ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านนโยบายและการบริหาร 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน 8) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านความรับผิดชอบ

วาสนา โปติยะ (2557, น. 53) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 6) ด้านสภาพการทำงาน

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559, น. 34) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 6) ด้านสภาพการทำงาน

2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีและตามทัศนะของวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังตารางที่ 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจ

องค์ประกอบ	แหล่งข้อมูล													รวม	องค์ประกอบที่เลือก						
	ปรีชา เข้มแข็งใจ (2551)	พละพร วิเศษ (2551)	มานิตยัชา สุประสศ (2551)	สมาน มิ่งมิตร (2551)	จันทรา แก้วบุตรา (2552)	จรรยาพร เมธงจันทร์ (2552)	สิทธภรณ์กุล จันทวาด (2552)	สุรัตน์ จันทโชติ (2552)	สมยศ มหาราช (2552)	กุลศรี สิริกรวิมลพงศ์ (2553)	ธิดา สิวางษ์ชัย (2553)	บุญธรรม ไวยมิตรา (2553)	อรทัย ไตรบุตร (2553)			รสริน กิตติเกียรติศักดิ์ (2554)	สุพรรณษา ทองเปลว (2554)	ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	วาสนา ไพทยะ (2557)	สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	4
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	1
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	2
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	-
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	-
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	-
8. ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	-
9. ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	5
10. ด้านความรับผิดชอบ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	-
11. ด้านการเป็นส่วนตัว	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	4	-
12. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	-
13) ด้านการนิเทศงาน	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบ																						องค์ประกอบที่โลก
	ปรียา แยมซึนใจ (2551)	พมลพร วิแสง (2551)	มานิตย์ใจ สุประสศ (2551)	สมาน มิ่งวามาร (2551)	จันทรา แก้วบุตร (2552)	จิระนนท์ เมื่องจันทร์ (2552)	สิทธารักษ์กุล จันทวาด (2552)	สุรัตน์ จันทไชย (2552)	สมยศ มหาราช (2552)	กุลิศมี สุริกรวิวัฒน์ (2553)	ธิดา สิวางษ์ชัย (2553)	บุญธรรม ไวยบุตร (2553)	อรทัย ไครบุตร (2553)	รสริน กิตติเกียรติศักดิ์ (2554)	สุพรรณษา ทองเปลว (2554)	ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555)	ยุพิน กระต่ายทอง (2557)	วาสนา ไพทยะ (2557)	สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559)	ความถี่			
14. ด้านลักษณะเพื่อร่วมงาน				✓																		1	
15. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า					✓																	1	
16. ด้านฐานะอาชีพ					✓																	1	
17. ด้านความคาดหวัง																						1	
18. ด้านวิธีการจัดมุ่งหมาย																						1	
19. ด้านผลตอบแทน																						1	
20. ด้านความต่องการดำรงชีพ																						1	
21. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม																						1	
22. ด้านความต่องการก้าวหน้าและเติบโต																						1	
รวม	9	10	5	8	12	14	10	11	11	11	8	6	12	10	10	3	3	10	6	6	6	164	

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มี 22 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 15 ขึ้นไป เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านสภาพการทำงาน

2.2.5 นิยามและตัวบ่งชี้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5.1 นิยามและตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังต่อไปนี้

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อไหร่ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนฐานะหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่และโอกาสที่จะเติบโตในสายงานวิชาชีพ

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะการปฏิบัติหน้าที่

รสริน กิตติเกียรติศักดิ์ (2554, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึงความรู้สึกรักของครูที่มีต่อการได้โอกาสพัฒนาตนเองในด้านตำแหน่งหน้าที่ การงานการได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ

อรทัย โคตรบุตร (2553, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นได้รับสิ่งของต่อแถมจากความสามารถในการทำงาน การได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของครูผู้สอน การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานขึ้นเงินเดือนขอให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานก็จะเป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ครูได้รับเลื่อนขั้นเลื่อน

ตำแหน่งให้สูงขึ้น 2) ครูมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ 3) ครูมีความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น 4) ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2.6 นิยามตัวบ่งชี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ดังนี้

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความท้าทายในการปฏิบัติ

บุษยธรรม ไวยมิตร (2553, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หรือกิจกรรมที่ต้องทำ เช่น เป็นงานประจำ งานสร้างสรรค์ งานที่มีความยากง่าย

ยุพิน กระต่ายทอง (2557, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ต้องรับผิดชอบหรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ท้าทายมีความน่าสนใจชวนให้ปฏิบัติ

รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ทำซึ่งรวมถึงปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถ ตรงตามความถนัดหรือน่าสนใจ มีอิสระในการทำงานก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความภาคภูมิใจในความเป็นครู

สมยศ มหาราช (2552, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถมีความท้าทายปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ครูผู้สอนต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคิดในการปฏิบัติความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่ ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและมีความท้าทายความสามารถเป็นงานที่สำคัญมีความคุ้มค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์ที่คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ครูผู้สอนจะรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ลักษณะการปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะของครูที่มีความท้าทายให้ลงมือทำ 3) ครูผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมได้ร่วมคิดร่วมทำ 4) ครูต้องมีความรู้ความสามารถ

ความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่ 5) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่า 6) งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ

2.2.7 นิยามและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน

นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงานที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงานไว้ ดังต่อไปนี้

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานได้

ยุพิน กระจ่างทอง (2557, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดระยะเวลาและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

สมยศ มหาราช (2552, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

อรทัย โครตบุตร (2553, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจภูมิใจ และปลื้มใจในผลงานเมื่อทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจและผลสำเร็จนั้นซึ่งผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาจนเกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น 4) ผลสำเร็จของงานมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา 5) คงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.8 ยามและตัวบ่งชี้การยอมรับนับถือ

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ ไว้ดังต่อไปนี้

ธีรดา สীবวงศ์ชัย (2553, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับยกย่องในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

บุญธรรม ไวยมิตรา (2553, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียนซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับยกย่องในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ปฏิบัติทำให้เกิดความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

สมยศ โครตบุตร (2553, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และการแสดงความยินดีหรือการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมงานหรือจะผู้มาขอคำปรึกษาหารือจากบุคคลในสถานศึกษาไปนอกสถานศึกษา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือแสดงออกซึ่งใดที่ก่อให้เกิดถึงความยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จทำให้ครูผู้สอนนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ได้ 4 ตรงชี้ ได้แก่ 1) ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ และจากบุคคลในสถานศึกษา 3) ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน 4) การได้รับกำลังใจแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครู 5) ครูได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจส่งผลให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2.9 นิชยามและตัวบ่งชี้สภาพการทำงาน

นักวิจัยหลายท่าน ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงานที่มีแนวความคิดแตกต่างกัน ซึ่งนักวิจัยแต่ละท่านได้นิยามความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสภาพการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้

ธีรดา สীবวงศ์ชัย (2553, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, น. 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ของโรงเรียนด้วย

ยุพิน กระจ่างทอง (2557, น. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว ปลอดภัย และเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น งานอาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2559, น. 7) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความปลอดภัยในหน่วยงาน ความสะดวกในการเดินทางมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ

วาสนา โปติยะ (2557, น. 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง ตารางการทำงาน และความสะอาดของที่ทำงานการให้เวลาเป็นส่วนตัวและการสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเล ที่ตั้งของสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงาน สิ่งแวดล้อมบริเวณรอบโรงเรียน และสามารถกำหนดตัวบ่งชี้ ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สภาพทางกายภาพของงานที่มีความเป็นระบบชัดเจน 2) บริเวณรอบสถานศึกษามีลักษณะสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ดี 3) ในสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 4) ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม 5) วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีปริมาณที่เพียงพอ

2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) นายสุเทพ ชิตวงษ์ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560

(ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ฉบับนี้ใช้เป็นคู่มือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามบริบทของแต่ละโรงเรียนรวมทั้งจะทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทราบข้อมูลสารสนเทศ นำมาสู่การวางแผนสนับสนุนได้ตรงกับความต้องการที่จะยกระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสูงเป็นลำดับ ๆ ไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนใช้คู่มือนี้เป็นเครื่องมือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น
2. เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

สาระสำคัญ

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณ นำไปใช้เพื่อให้โรงเรียนได้ทราบถึงเกณฑ์การจัดสรรต่าง ๆ ที่ควรจะเป็น
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ นำไปใช้เพื่อประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านมีเนื้อหาสาระสำคัญครอบคลุมกลไกการบริหารโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล
5. งานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ
7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย

ในแต่ละเรื่องมีแนวทางการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นระดับคุณภาพ 5 ระดับถ้ามีระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์

สำหรับคณะกรรมการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน

1. ต้องมีคณะกรรมการประเมินมาตรฐานโรงเรียนอย่างน้อย 3 คน
2. ผู้ประเมินจะต้องศึกษารายละเอียดของแต่ละภารกิจและตัวชี้วัดวิธีการประเมินและการให้ระดับคุณภาพของแต่ละระดับ โดยทำความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนทำการประเมิน
3. การให้ระดับคุณภาพแต่ละรายการจะต้องมีเหตุผลและมีหลักฐานหรือข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอหากมีข้อสงสัยหรือไม่แน่ใจ ก็ให้ค้นหาข้อมูลมาสนับสนุนเพิ่มเติมจนมั่นใจก่อนแล้วจึงให้คะแนนระดับคุณภาพ
4. คณะกรรมการประเมินจะต้องทำใจเป็นกลางไม่ประเมินโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัวมาเป็นองค์ประกอบในขณะทำการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปด้วยความถูกต้องแม่นยำและตรงตามข้อเท็จจริงมากที่สุด
5. การให้ระดับคุณภาพของคณะกรรมการประเมินในแต่ละรายการไม่ควรใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคะแนนของคณะกรรมการ แต่ควรใช้วิธีหาข้อตกลงร่วมกันในแต่ละรายการว่าควรได้ระดับคุณภาพใดเป็นข้อยุติ
6. การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน ไม่มีวัตถุประสงค์จะจับผิดหรือแสวงหาข้อบกพร่องของผู้บริหารโรงเรียนแต่ประการใด แต่ต้องการทราบข้อมูลที่แท้จริงว่าในขณะที่ทำการประเมินนั้นโรงเรียนมีรายละเอียดหรือภารกิจและตัวชี้วัดด้านใดที่นำไปพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นอย่างดีแล้วและมีด้านใดที่ยังต้องพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะได้ร่วมมือกันแก้ไขข้อบกพร่องที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก
7. ผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนหรือสภวิทยาเขต หรือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการมัธยมศึกษาจังหวัดได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนหรือปรับปรุงการบริหารจัดการของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบข่ายงาน การบริหารจัดการมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. งานแผนงานและประกันคุณภาพ (7 ภารกิจ 10 ตัวชี้วัด)
 - 1.1 การวางแผนพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2 การจัดองค์กร
 - 1.3 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.4 การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน

- 1.5 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- 1.6 การควบคุมภายใน
- 1.7 การประเมินผลการดำเนินงานแผนงานและประกันคุณภาพ
2. งานวิชาการ (7 ภารกิจ 36 ตัวชี้วัด)
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 2.6 การแนะแนวการศึกษา
 - 2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
3. งานกิจการนักเรียน (6 ภารกิจ 18 ตัวชี้วัด)
 - 3.1 การวางแผนงานกิจการนักเรียน
 - 3.2 การบริหารงานกิจการนักเรียน
 - 3.3 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
 - 3.4 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 3.5 การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - 3.6 การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน
4. งานบุคคล (3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัด)
 - 4.1 การบริหารงานบุคคล
 - 4.2 การบริหารงานทะเบียนและสถิติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 การประเมินผลการดำเนินงานบุคคล
5. งานธุรการ (4 ภารกิจ 10 ตัวชี้วัด)
 - 5.1 การวางแผนงานธุรการ
 - 5.2 การบริหารงานธุรการ
 - 5.3 การบริหารงานสารบรรณ
 - 5.4 การประเมินผลการดำเนินงานธุรการ
6. งานการเงินและพัสดุ (4 ภารกิจ 13 ตัวชี้วัด)
 - 6.1 การบริหารการเงิน
 - 6.2 การบริหารการเงินและบัญชี
 - 6.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์

- 6.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ
- 7. งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (11 ภารกิจ 29 ตัวชี้วัด)
 - 7.1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 7.2 การบริการอาคารเรียน
 - 7.3 การบริการห้องเรียน
 - 7.4 การบริการห้องบริการ
 - 7.5 การบริการห้องพิเศษ
 - 7.6 การบริการอาคารประกอบ
 - 7.7 การให้บริการน้ำดื่ม
 - 7.8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 - 7.9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
 - 7.10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน
 - 7.11 การประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 8. งานชุมชนและภาคีเครือข่าย (5 ภารกิจ 8 ตัวชี้วัด)
 - 8.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และภาคีเครือข่าย
 - 8.2 การให้บริการชุมชน
 - 8.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
 - 8.4 การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน
 - 8.5 การประเมินผลการดำเนินงานชุมชนและภาคีเครือข่าย

2.3.1 งานแผนงานและประกันคุณภาพ

แผน คือ สิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจล่วงหน้าที่จะดำเนินการใด ๆ ภายในระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มาตรฐานที่วางไว้ผลที่เกิดจากการวางแผนส่วนหนึ่งจะปรากฏในรูปเอกสารเพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันการตัดสินใจ ซึ่งจะระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ เหตุผลที่เลือกทำวิธีการดำเนินการ ผู้ดำเนินงาน และสถานที่ดำเนินงานด้านการศึกษาการวางแผน หมายถึง การกำหนดความต้องการ วิธีการดำเนินการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักวิชาเหตุผลมีข้อมูลประกอบมีการนำเสนอปัญหาเพื่อขจัดอุปสรรคที่จะเกิดกับเป้าหมายข้างหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด กับใคร ทำอย่างไร และทำเพื่ออะไรอย่างชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์มาตรฐานตัวชี้วัดการวางแผนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนกับพิมพ์เขียว (Blue Print) เป็นยานพาหนะที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ หากปราศจากการวางแผนที่ดีระบบก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวให้เข้ากับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันได้จึงมีคำกล่าวที่ว่า “การวางแผนที่ดีย่อมนำไปสู่ความสำเร็จกว่าครึ่ง (Well Begun is

Half Done)” หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าการวางแผนที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในประการต่าง ๆ เช่น การทำงานของบุคลากรเกิดการประสานงานซึ่งกันและกันช่วยให้เกิดการประหยัดทางการบริหารทั้ง คน เงิน วัสดุ และการจัดการช่วยให้การปฏิบัติงาน

สำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นการกระจายงานแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสามารถระดมสรรพกำลังทรัพยากร (Mobilization of resources) ได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สามารถทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของแผนได้อย่างชัดเจน (Plan Implementation) สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ทันต่อเหตุการณ์คุ้มค่าและลดความสูญเปล่า

2.3.2 งานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคตการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนบทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอนต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม วัตถุประสงค์และประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้นการจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการ

2.3.3 งานกิจการนักเรียน

กิจการนักเรียนเป็นอีกหนึ่งภาระงานที่สำคัญ สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันเพื่อช่วยให้ครูเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพเพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจสังคม การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยภาคภูมิใจ ในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีจิตสำนึกใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

2.3.4 งานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปข้างหน้าเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีสถานศึกษาจึง

ต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศงานบุคคลเป็นงานสนับสนุนบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษามีจุดประสงค์หลักของงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร การส่งเสริมพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบ วินัย สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เช่น จัดการปฐมนิเทศให้บุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงานเมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กรจัดทำเอกสารแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดการประชุมสัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องปรับตัวมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันสามารถเลือกดำเนินชีวิตอย่างผู้มีภูมิรู้มีภูมิธรรมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก

2.3.5 งานธุรการ

งานธุรการ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านสารบรรณ ลงทะเบียน รับ-ส่งหนังสือ การโต้ตอบหนังสือราชการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านธุรการ

2.3.6 งานการเงินและพัสดุ

งานการเงินและพัสดุ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลถูกต้องตามระเบียบ ข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นไปด้วยความถูกต้อง คำนวณค่าประหยัด โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และเกิดประโยชน์ทางราชการสูงสุด

2.3.7 งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

งานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ภาระงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดบรรยากาศทั้งภายในห้องเรียนและภายในโรงเรียนให้เกิดความร่มรื่นเป็นสัดส่วนสวยงาม สะอาดปลอดภัย สะดวก และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การดูแลบำรุงรักษาอาคารเรียนอาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องพิเศษ และห้องบริการต่าง ๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าตามเกณฑ์ปริมาณและตรงตามมาตรฐาน พร้อมจัดให้มีหลักฐาน การใช้อาคารประวัติการบำรุงรักษา และมีการสรุปประเมินผลอย่างชัดเจน

2.3.8 งานชุมชนและภาคีเครือข่าย

กระทรวงศึกษาธิการมีมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาทุกระดับชั้นในรูปแบบที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network) ดังนั้นงานชุมชน และภาคี

เครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานชุมชน พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 “ให้มีการระดม ทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม อื่น ๆ โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” ภาวคีเครือข่าย คือการจัดหรือเชื่อมโยง กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน เรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วย ความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของการเคารพในสิทธิของแต่ละคน เชื้อถือ เอื้ออาทรซึ่งกัน และกันการจัดภาวคีเครือข่ายในสถานศึกษามีทั้งในส่วนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติในระเบียบและ ข้อบังคับ และคณะกรรมการที่จัดตั้งให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการมูลนิธิ คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองคณะกรรมการ บริหารงานวิชาการ สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคม นักเรียนเก่าหรือสมาคมศิษย์เก่า ฯลฯ

ขอบข่ายภารกิจงานชุมชนและภาวคีเครือข่าย คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน จัดทำข้อมูล พื้นฐาน และสภาพแวดล้อมของชุมชนและภาวคีเครือข่ายให้บริการแก่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนประสานและขอรับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากชุมชนรวมทั้งประเมินผลความต้องการและ แรงจูงใจของชุมชนเพื่อสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืนต่อไป

2.4 บริบททั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการ ภายใต้ว 4 ศูนย์ ดังนี้

2.4.1.1 ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู (ฉก.ชน.สพม.เลย หนองบัวลำภู)

2.4.1.2 ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โทรศัพท์ 0-4287-0409 ต่อ 21

2.4.1.3 ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

2.4.1.4 ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.4.2 ความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบดูแลและประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าวมีพื้นที่รับผิดชอบ ระกอบด้วยท้องที่จังหวัดเลย และจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2.4.3 วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน”

2.4.4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลค่านิยมองค์กร รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

2.4.5 พันธกิจ

2.4.5.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4.5.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.4.5.3 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.4.5.4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

2.4.5.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.4.5.6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

2.4.6 เป้าประสงค์

2.4.6.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองมีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2.4.6.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

2.4.6.3 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.4.6.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

2.4.6.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.4.6.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.6.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	เครือข่าย	อำเภอ	จังหวัด	ขนาด สถานศึกษา	ครู/ บุคลากร	นักเรียน	ห้องเรียน
1	หนองบัวพิทยาคาร	นายสุขเกษม พาพิณิจ	สหวิทยาเขตบัวบาน	เมือง หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญพิเศษ	223	3,521	95
2	บ้านขามพิทยาคม	นายประวิทย์ บุญเต็ม	สหวิทยาเขตบัวบาน	เมือง หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	36	508	15
3	หนองสวรรค์วิทยาคาร	นายอวยชัย ประกอบมัน	สหวิทยาเขตบัวบาน	เมือง หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	32	343	15
4	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ หนองบัวลำภู ในพระ ราชูปถัมภ์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	นางวลักขณา สาระกิจงานนท์	สหวิทยาเขตบัวบาน	เมือง หนองบัวลำภู	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	22	136	6
5	โนนสังวิทยาคาร	นายสำเนา เทียมดวงแข	สหวิทยาเขตบัวบาน	โนนสัง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่	70	1,102	34
6	โนนเมืองวิทยาคาร	นายประเวทย์ ประวะรินทร์	สหวิทยาเขตบัวบาน	โนนสัง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	25	287	15
7	กุดดีวิทยาคม	นายชาติตรี วงเวียน	สหวิทยาเขตบัวบาน	โนนสัง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่	39	608	22
8	หนองเรือพิทยาคม	นายเกษงญา จันทร์นวล	สหวิทยาเขตบัวบาน	โนนสัง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	15	163	10
9	ยางหล่องวิทยาคาร	นายกิตติชัย การโสภ	สหวิทยาเขตบัวบาน	ศรีบุญเรือง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	30	377	16
10	กุงแก้ววิทยาคาร	นายอดุลย์ สงวนศิลป์	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	ศรีบุญเรือง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	17	184	8

(ต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	เครือข่าย	อำเภอ	จังหวัด	ขนาดสถานศึกษา	ครู/บุคลากร	นักเรียน	ห้องเรียน
11	นากอกวิทย์วิทยาการ	นายวุฒิศาสตร์ สิทธิพูนอนุภาพ	สหวิทยาเขตบัวบาน	ศรีบุญเรือง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	19	172	9
12	กุดสะเทียะวิทย์วิทยาการ	ว่าที่ร้อยเอกกัทธีร์ ภัคดิพันธ์ดอน	สหวิทยาเขตบัวบาน	ศรีบุญเรือง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	31	362	11
13	ศรีบุญเรืองวิทยาการ	นายณัฐณัฐชัย เบี้ยวเก็บ	สหวิทยาเขตบัวบาน	ศรีบุญเรือง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่พิเศษ	142	2,388	70
14	สุวรรณคูหาพิทยาสรรค์	นางนิรมาย พลสอง	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	สุวรรณคูหา	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่	78	1,018	45
15	นาวังศึกษาวิเศษ	นายจำเนียร มัตกิต	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	นาวัง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่	82	1,350	44
16	คำแสนวิทยาการ	นายธราภา พิลาแสง	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	นากลาง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่พิเศษ	124	2,125	68
17	ดงมะไฟวิทยาคม	นายธนวัฒน์ มะโนสุข	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	สุวรรณคูหา	หนองบัวลำภู	ขนาดเล็ก	13	69	6
18	นาแกวิทยา	ว่าที่ร้อยโทยุทธชาติ ไชยบุตร	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	นาวัง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	19	278	12
19	กุดดินจี่วิทยาคม	นายกิตติภูมิ กำหอม	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	นากลาง	หนองบัวลำภู	ขนาดใหญ่	47	601	23
20	ฝั่งแดงวิทยาการ	นายเฉลิมพล ชนะพาล	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	นากลาง	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	38	510	18
21	ภูซางวิทยาคม	นายสมศักดิ์ นาหัวนิล	สหวิทยาเขตวังแสน สุวรรณ	สุวรรณคูหา	หนองบัวลำภู	ขนาดกลาง	15	150	6

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	เครือข่าย	อำเภอ	จังหวัด	ขนาด สถานศึกษา	ครู/ บุคลากร	นักเรียน	ห้องเรียน
22	เลยพิทยาคม	นายวิชัย ปุริน	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เมืองเลย	เลย	ขนาดใหญ่พิเศษ	228	3,376	81
23	เลยอนุบาลวิทยา	นายอนุชิต ชันติชัย	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เมืองเลย	เลย	ขนาดใหญ่	73	899	33
24	นาอ้อวิทยา	นายสุรินทร์ แก้วชูทอง	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เมืองเลย	เลย	ขนาดกลาง	21	255	13
25	น้ำสวยพิทยาสรรพ์	นางสุจิตรา ไชโยแสง	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เมืองเลย	เลย	ขนาดกลาง	15	122	6
26	นาดังวิทยา	นายธราภพ วีระประทีป	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	นาดัง	เลย	ขนาดกลาง	42	610	24
27	เชียงคาน	นายอนุชา ศิลเกษ	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เชียงคาน	เลย	ขนาดใหญ่พิเศษ	109	1,649	42
28	เขาแก้ววิทยาสรรพ์	นายทวีวัฒน์ ฤกษ์งาม	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เชียงคาน	เลย	ขนาดกลาง	28	288	12
29	ธาตุพิทยาคม	นางนัยนา ยิมชื่น	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เชียงคาน	เลย	ขนาดกลาง	22	184	12
30	วิทยาศาสตร์จุฬารามราช วิทยาลัย เลย	นายกิตติชัย กรวยทอง	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	เชียงคาน	เลย	ขนาดใหญ่	112	717	30
31	ปากชมวิทยา	ว่าที่ ร.ต.อดุลย์ สุขัยราช	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	ปากชม	เลย	ขนาดกลาง	31	452	15
32	เชียงกลมวิทยา	นางวรารากร มังป่วน	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	ปากชม	เลย	ขนาดใหญ่	60	937	28
33	คอนสารวิทยา	ว่าที่ร้อยตรีเผด็จ ขนุนใหญ่	สพวิทยาเขตหลักเมืองเลย	ปากชม	เลย	ขนาดกลาง	19	154	8
34	วังโพรงมหาวิทยาลัย	นายสมยศ ชนะชัย	สพวิทยาเขตรีสอร์ทรักษ์	ด่านซ้าย	เลย	ขนาดกลาง	25	280	14
35	พระแก้วอาสาวิทยา	นายวิวัฒน์ ประสมทรัพย์	สพวิทยาเขตรีสอร์ทรักษ์	ด่านซ้าย	เลย	ขนาดกลาง	18	113	6
36	ศรีสองรักวิทยาลัย	นายจิตติศักดิ์ นามวงษา	สพวิทยาเขตรีสอร์ทรักษ์	ด่านซ้าย	เลย	ขนาดใหญ่	69	1,023	34
37	นาแห้ววิทยา	นายนพดล อินมา	สพวิทยาเขตรีสอร์ทรักษ์	นาแห้ว	เลย	ขนาดกลาง	27	313	14
38	ภูเรือวิทยา	นายพญู โปธิชัย	สพวิทยาเขตรีสอร์ทรักษ์	ภูเรือ	เลย	ขนาดใหญ่	73	1,034	30

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	เครือข่าย	อำเภอ	จังหวัด	ขนาด สถานศึกษา	ครู/ บุคลากร	นักเรียน	ห้องเรียน
39	ท่าลี่วิทยา	นายสุนทร แตนดี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	ท่าลี่	เลย	ขนาดใหญ่	45	736	25
40	ศรีสงครามวิทยา	นายภมม แสนานุช	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดใหญ่พิเศษ	144	2,855	75
41	ภูกระดึงวิทยาคม	นายประทีป ผาลี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	ภูกระดึง	เลย	ขนาดใหญ่	55	968	36
42	ภูหลวงวิทยา	นางสาวธิดารัตน์ พจนธาร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	ภูหลวง	เลย	ขนาดใหญ่	52	614	19
43	สันติวิทยาสรรพ์	นายจักรพงษ์ แกล่งกันต์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	ผาขาว	เลย	ขนาดใหญ่	64	1,030	32
44	เอราวัณวิทยาคม	นางเฉลิมพร ราศรีชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	เอราวัณ	เลย	ขนาดกลาง	21	294	12
45	ผานรินทร์แปลงวิทยา	นายดิเรก ศรีโยธา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	เอราวัณ	เลย	ขนาดกลาง	34	437	17
46	วังทรายขาววิทยา	นายสำเนียง อามาศย์ มนตรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดเล็ก	19	76	6
47	ผาสามยอดวิทยาคม	นายธีระพงษ์ ศรีภูธร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	เอราวัณ	เลย	ขนาดกลาง	21	310	12
48	เขาลองวิทยา	นายนิกร สุรนาทชยานันท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดกลาง	15	125	6
49	เข็ลวิทยาคม	นายธิตัพพัชร์ มาลา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดเล็ก	13	102	7
50	ผาน้อยวิทยาคม	นายเมธี ทัพย์รักษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดกลาง	16	144	9
51	เลยสว่างวิทยาคม	นายสุพรรณ กล้าหาญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	วังสะพุง	เลย	ขนาดกลาง	17	140	6
52	หนองหินวิทยาคม	นายสมคิด เกษดา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า	หนองหิน	เลย	ขนาดใหญ่	68	989	27
	รวมทั้งสิ้น		ผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน				2,673	37,478	1,239

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กัญญา เทพกัน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

โกมล บัวพรหม (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือด้านงานที่ทำในปัจจุบันด้านเพื่อนร่วมงานด้านผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

ธีรดา สীবวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดจันทบุรี เขต 2 ที่มีเพศระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาวดี นพรุจจินดา (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัด

กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 1) ผู้นำวิสัยทัศน์ 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้นำทางวิชาชีพ 4) ผู้นำจริยธรรม 5) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 6) ผู้นำคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 7) ผู้นำด้านเทคโนโลยี มีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตวดี นิยมสุวรรณ (2554) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีสึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน พบว่า 1) พนักงานธนาคารกรุงไทยมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง 2) พนักงานกรุงไทยมีคุณสมบัติส่วนบุคคล คือ เพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายใน 4) ภาวะผู้นำไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทยแต่แรงจูงใจภายในมีอำนาจในการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรุงไทย

บุญเตือน กามินี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จและความต้องการอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

ศุภชัย ขาวพา (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานครในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา คล่องแคล่ว (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) ความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในชีวิตรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยกายภาพ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 2) ผลการประเมินกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความเหมาะสมด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจจำแนกตามกฎหมาย 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กันภายในองค์กรและ 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามี

ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวลักษณ์ ฌ รังสี (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อดำรงอยู่ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามรายได้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความต้องการความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้แก่ ควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับครูอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันและควรยกย่องครูผู้ปฏิบัติงานสอนว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ทำให้ โรงเรียนเจริญก้าวหน้า

ณปภัช อำพลิน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมี

ความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

เมตตา สอนเสนา (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์มาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและด้านการนิเทศ และการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน

กานนิกา พลเหนือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาความมีประสิทธิภาพในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ด้านการแก้ไขปัญหา รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำสำหรับองค์กร

แห่งการเรียนรู้ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครูก้าวหน้าทางความรู้และทักษะวิชาชีพ 2) มีประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเจตคติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ ($r=0.657$) กับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญา ประจงใจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านโดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับความคิดเห็นของครูระดับการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 5) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.09-0.63

นารินทร์ เดชสะท้อน (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนนักศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถวางแผนการปฏิบัติงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครูส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ปวีระ คำภีระ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2557) นักศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ตามการรับรู้ของผู้บริหารในภาพรวมมีการรับรู้ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ก็มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทุกปัญหา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และตามการรับรู้ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดตามการรับรู้ของครูในภาพรวมผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทุกองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น

ทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้การศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร ในทุกด้านพบว่า มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภมรพล หงส์เวียงจันทร์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬญจนบุรีเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมีส่วนด้านการที่มีการปฏิบัติมากเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การร่วมมืออยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การประนีประนอมอยู่ในระดับมาก และการยอมรับอยู่ในระดับมาก ส่วนน้ำที่มีการปฏิบัติกลางๆเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ การหลีกเลี่ยงการเอาชนะ 3) ความความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวก เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และสร้างบารมี

ลภัสรดา เอื้อรักสกุล (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนบน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัยในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการประเมิน

คุณภาพภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้าง
 บารมีด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้าง
 แรงบันดาลใจส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี
 ข้อเสนอแนะที่สำคัญผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการงานและด้านชีวิต
 ครอบครัวให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคนและผู้บริหารควรตั้งตนให้อยู่ในสติของการทำงานและ
 มั่นให้กำลังใจแก่ตนเองเสมอของผู้บริหารโรงเรียนและครูผลการศึกษพบว่า 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านพลังอุดมการณ์
 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มี
 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 โรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 โรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภวัตร มีพร้อม (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำพลังบวกกับการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม
 บริการกรณีศึกษาการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
 วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้คือ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของ
 พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย 2 เพื่อศึกษาความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน บมจ.
 ธนาคารกรุงไทย และ 3 เพื่อศึกษาทักษะและการเรียนรู้ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยผล
 การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดเด่น ได้แก่ สวัสดิการและความมั่นคงขององค์กรสร้างแรงจูงใจให้แก่
 พนักงานผู้บริหารสาขาเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานสาขาทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความสามัคคี เสียสละ
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ คือผู้บริหารเป็นแบบอย่าง
 ที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรมและความยุติธรรม พนักงานมีความสามัคคีโดยประสานงานในการทำงาน
 ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุขและรู้สึกมีแรงบันดาลใจเกิดความผูกพันกับองค์กร รวมไปถึงการสร้าง
 บรรยากาศในการทำงานที่สร้างสรรค์ผ่านการร่วมกันคิดร่วมกันทำและการแลกเปลี่ยนความรู้ใน
 การทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีลดช่องว่างระดับตำแหน่ง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด
 แรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงานนำมาซึ่งการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการอุทิศตนทำงาน
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิราภรณ์ เทพภรณ์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการวิจัยผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจบารมีของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการใช้อำนาจบารมีเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) รูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอโครงการและมีกิจกรรมและการใช้บริกาารมี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

นันทวัฒน์ ช่องทอง (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านที่มีพฤติกรรมต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันและ 3) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรทำให้ผู้ร่วมงานมีจิตอาสาในการทำงานสาธารณะและควรเป็นผู้มีวาทีศิลป์ในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเป็น

แบบอย่างของความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้ควรมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นเสริมแรงให้ขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และควรสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

สกล พันธมาศ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การสร้างแรงจูงใจ และความสนใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แจ่มแจ้งความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย และแผนการบริหารงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 อยู่ในระดับสูงมากรองลงมาคือ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การสร้างแรงจูงใจ ความสนใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และการบริหารแบบตามสบายมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารการกระตุ้นการใช้ปัญญา การปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การบริหารแบบตามสบาย การสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ การให้รางวัลตามสถานการณ์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่าความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจ ร้อยละ 76.50

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Wile (1983) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียน และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียนและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมีอยู่ 6 ประการ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบายมีความสวยงามและมีชีวิตชีวา การมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน

Binnie (1985) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงานองค์ประกอบคัตสรรทางสถานการณ์และตำแหน่งของการควบคุมกับแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบคัตสรรทางสถานการณ์และตำแหน่งของการควบคุมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในเมืองฮิลส์บรุค รัฐฟลอริดา พบว่า 1) การจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ประมาณ 11% ของตัวแปร 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือเล็กไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมากหรือน้อยไม่แตกต่างกัน 3) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการขาดงานและไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับตำแหน่งของการควบคุมภายใน

Skrapits (1986) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลความพึงพอใจของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยศึกษาจากสถานศึกษาประถมศึกษารัฐบาลในเมือง New York โดยใช้แบบทดสอบพฤติกรรมผู้นำของ Redin จากการวิจัยสรุปได้ว่าครูใหญ่ในสถานศึกษาที่มีนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน

Heisinger (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือปัจจัยภายในโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยความอยากพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม 3) ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4) ปัจจัยทางด้านสถานภาพ 5) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

Felton (1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเพื่อแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่าภาวะผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Hausman and Goldring (2001) ได้ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนจำนวน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจและนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดีและเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

Ogomaka (2002) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนาส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงานการได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีผลต่อแรงจูงใจของการทำงาน

Calhoun (2004) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะระบุยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี ตามความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลประจำอำเภอในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย นอกจากนี้ยังต้องการที่จะระบุระดับความเข้าใจและการเล็งเห็นถึงความสำคัญในการใช้ระบบเทคโนโลยีของผู้บริหารอีกด้วยวิธีการดำเนินการวิจัยเริ่มจากการออกแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจผู้บริหารจำนวน 16 โรงเรียน แล้วสรุปคำตอบออกมาในรูปแบบการพรรณนา ต่อจากนั้นจึงทำการศึกษาในเชิงลึกโดยการใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้บริหารจำนวน 6 โรงเรียน การออกแบบเครื่องมือในการวิจัยทั้ง 2 แบบมีการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 7 อย่างได้แก่ 1. อย่างเป็นตัวแบบ 2. การกระจายวิสัยทัศน์ 3. การกระจายความเป็นผู้นำ 4. การวางแผนกลยุทธ์หรือการคิดเชิงระบบ 5. ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง 6. การกล้าเสี่ยงหรือกล้าเผชิญกับสถานการณ์ในปัจจุบันและการกระตุ้น 7. การตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างและการเป็นผู้นำซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีการใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 อย่าง แต่เพียงอาจจะเล็กน้อยไม่เท่ากันข้อค้นพบในเชิงลึกพบว่าวิสัยทัศน์การกล้าเสี่ยงหรือการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบันและการกระตุ้นการตัดสินใจการเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่นเป็น 3 กลยุทธ์ที่ผู้บริหารเห็นว่าสำคัญมากและใช้บ่อยที่สุดนอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ผู้บริหารทุกคนต่างตระหนักในทักษะหรือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเพียงแต่ไม่ต้องถึงกับเป็นผู้เชี่ยวชาญเอง และผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถใช้เทคโนโลยีระดับการรับข้อมูลข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นอย่างดี

Wirth (2004) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเองและความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างฉับพลันเป็นการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและการที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเองและความเป็นไปได้ในการเสริมพลังบุคลากรสำหรับการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างกระตือรือร้นส่วนหนึ่งของการวิจัยนี้มีการปรับปรุงคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองมีการตรวจสอบให้แน่ชัดว่ามีการเพิ่มความหลากหลายในกลุ่มอายุของประชากรมากกว่าการศึกษาครั้งก่อนจากปัจจัยที่มีทั้งหมด 8 ปัจจัยพบว่า มี 1 ปัจจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมา จึงมีการเพิ่มความแตกต่างให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการริเริ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทั่วไปของภาวะผู้นำตนเองกับการนำที่เริ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายของตนเองในภาวะผู้นำตนเองและส่วนประกอบของการมีอิทธิพลที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าที่กล่าวมาความสัมพันธ์กันจากการวิจัยนี้เป็นการสร้างรากฐานสำคัญการศึกษาในครั้งต่อไปถึงการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะกระตุ้นไปถึงการแสวงหาการกำหนดเป้าหมายของตนเองให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดจนถึงการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรสามารถเป็นพื้นฐานสำหรับโปรแกรมการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากรที่อาจจะตอบสนองโลกแห่งการเรียนรู้ที่ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในชีวิตประจำวันของคนในสมัยปัจจุบันได้มากขึ้น

Stubbs and Wolff (2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำกับประสิทธิภาพ การทำงานของสมาชิก พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของสมาชิกซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดังนั้น การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องพัฒนาสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ

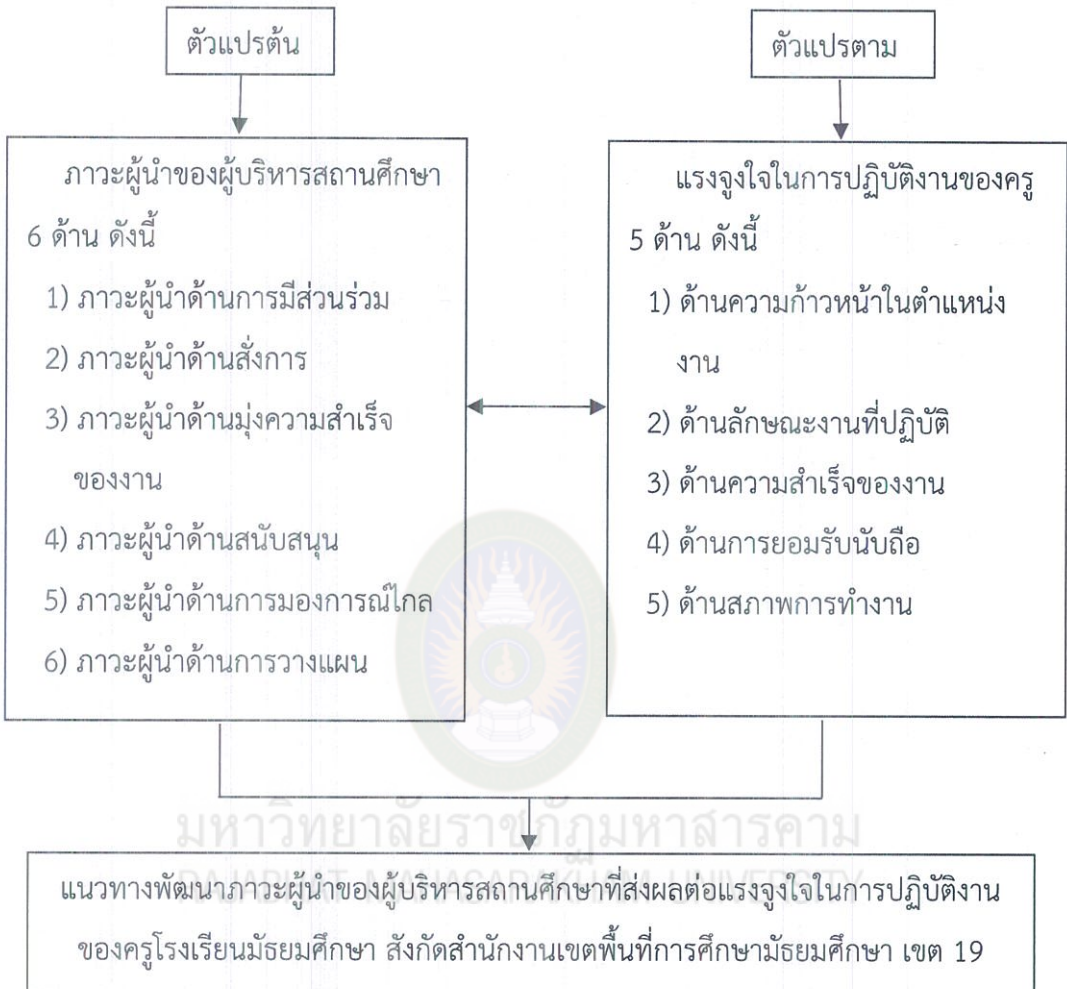
Bernard (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรณีผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียนเป็นกรณีศึกษาโรงเรียนฟิลิก ฮอร์ต (Felix holt School) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากรายงานขององค์กรรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพแห่งชาติ (Ofsted) และเอกสารประเภทอื่นๆที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ค.ศ. 2003 ผู้วิจัยได้เข้าไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของโรงเรียนและได้ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในพื้นที่คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตการเรียนการสอนและการจัดทำรายงานนำเสนอผู้ใหญ่ เพื่อที่จะค้นหาว่าโรงเรียนฟิลิก ฮอร์ต มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารของครูใหญ่คนปัจจุบันด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไรจากการศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนฟิลิก ฮอร์ต พบว่าสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมได้

อย่างแตกต่างดูได้จากในระยะเวลา 12 ปีของการขับเคลื่อนโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจำนวนเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนที่สอบผ่านข้อสอบมาตรฐานแห่งชาติในระดับ A Level เพิ่มขึ้นจาก 20% เป็น 50% และมีจำนวนนักเรียนสมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2-3 เท่าออกมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานในองค์กร

Afshari, Bakar, Luan, Samah and Fooi (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของโรงเรียนกับการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมจำนวน 30 คน ในกรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์โดยมีเป้าหมายเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโดยผู้บริหารมีสมรรถนะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในระดับปานกลางในรายงานวิจัยได้อ้างถึงแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะยกระดับการใช้ความสามารถได้เพิ่มขึ้น

McCann (2011) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้คุณลักษณะพิเศษ Charismatic Transformation Leadership ความเชื่อของผู้ตาม Forever Believe และความผูกพันต่อองค์กร Organization Commitment โดยวิธีการทดสอบสมมติฐานแบบ Mediation Relationship ใช้วิธีการทดสอบโมเดลของการสอดประสานของ Behling และ McFillen เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบรายงานตนเองที่สมบูรณ์ (Self-report Questionnaires) ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตามจำนวน 178 คนที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้นำจำนวน 29 คนจาก 17 องค์กรจากการศึกษาพบว่าผู้ตามมีความเชื่อศรัทธาความเคารพ และแรงบันดาลใจมีอิทธิพลผ่านทางพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านการมีบารมีและพันธสัญญา commitment แม้ว่าจะไม่ปรากฏในรูปแบบการพยากรณ์โดย Behling, McFill En

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. คำถามการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.4 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 เพื่อสร้างสมการการคาดการณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.5 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การกำหนดประชากร

3.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 2,673 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยตามระยะที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ลักษณะของเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 58 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

4.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ศึกษา ค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แบ่งภาวะผู้นำเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ 3) ภาวะนำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของครูตามที่ได้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แบ่งแรงจูงใจเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านสภาพการทำงาน

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและขอรับคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5.3 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

5.3.1 ดร.สุขเกษม พาพิณีจ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.3.2 ดร.เล็ก ขมิ้นเขียว วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5.3.3 ดร.พงษ์พิชิต พรหมสิทธิ์ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การวัดประเมินผล) ตำแหน่งข้าราชการครูชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวิจัย

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ดังนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach (1990) ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .69-.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .72 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 23 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .68-.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .71 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจำนวน 58 ข้อ เท่ากับ .83

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

6.2 ขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบของเอกสาร แล้วส่งคืนภายใน 15 วัน หลังจากได้ตอบแบบสอบถามแล้ว

6.3 ขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครื่องมือสื่อสารออนไลน์

6.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมา ไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

7.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

7.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 100)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.2.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 100)

4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.2.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น. 144)

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูงมากที่สุด

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับน้อย

0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับน้อยที่สุด

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม

8. ผลที่ได้รับ

8.1 ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

8.2 ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ระดับใด

8.3 ทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

9.1 สถิติพื้นฐาน

9.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

9.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

9.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

9.2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

9.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

9.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. คำถามการวิจัย

1.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษา ได้แก่

3.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ดังนี้

- 3.1.1 ดร.สุขเกษม พาพิณิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
- 3.1.2 ดร.ธารา พิลาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์
- 3.1.3 นายสำเนา เทียมดวงแข ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสังวิทยาคาร
- 3.1.4 นายสำเนียง อามาตย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา
- 3.1.5 นายกิตติภูมิ กำหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
- 3.1.6 ว่าที่ ร.อ.ภัทรนิธิ ภัคดีพันดอน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดสะเทียน
- 3.1.7 นายจำเนียร มัดกิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนาวังศึกษาวิช

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระยะที่ 1

4.2 นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์

4.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตามที่กำหนดไว้

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

5.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยดำเนินการสัมภาษณ์ออนไลน์ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ โควิด-19

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลการสัมภาษณ์ มาสรุปเป็นแนวทางในกาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

8. ผลที่ได้รับ

ทราบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

9. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

9.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยใช้ t-test

9.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้ F-test

9.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

9.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

9.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
XX	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X_1	แทน	ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม
X_2	แทน	ภาวะผู้นำด้านสั่งการ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
X_4	แทน	ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน
X_5	แทน	ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล
X_6	แทน	ภาวะผู้นำด้านการวางแผน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย

F หรือ Sig แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
พหุคูณ	
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้สถิติ b ₁
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
t หรือ Sig แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยพหุคูณแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
a	แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน ค่าของสมการตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรต้น (ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน ค่าของสมการตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรต้น (ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. การเสนอผลการวิเคราะห์

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ 3) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ดีที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนจำนวน 345 คน โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ QR Code ไปยังยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20-30 ปี	147	42.61
31-40 ปี	117	33.91
41-50 ปี	46	13.33
1-60 ปี	35	10.14
รวม	345	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	309	89.57
ปริญญาโท	36	10.43
ปริญญาเอก		-
รวม	345	100
โรงเรียนในสังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู		
จังหวัดเลย	30	8.70
เลยพิทยาคม	9	2.61
เลยอนุกุลวิทยา	3	0.87
นาอ้อวิทยา	2	0.58
น้ำสวยพิทยาสรรพ์	14	4.06
เชียงคาน	4	1.16
เขาแก้วพิทยาสรรพ์	3	0.87
ธาตุพิทยาคม	14	4.06
วิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัยเลย	4	1.16
ปากชมวิทยา	8	2.32
เชียงกลมวิทยา	2	0.58
คอนสารวิทยา	3	0.87

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
พระแก้วอาสาวิทยา	2	0.58
ศรีสองรักวิทยา	9	2.61
นาดังวิทยา	5	1.45
นาแห้ววิทยา	3	0.87
ภูเรือวิทยา	9	2.61
ท่าลี่วิทยา	6	1.74
ภูกระดึงวิทยาคม	7	2.03
ภูหลวงวิทยา	7	2.03
สันติวิทยาสรรพ์	8	2.32
หนองหินวิทยาคม	8	2.61
ผาสายยอดวิทยาคม	3	0.87
เอราวัณวิทยาคม	3	0.87
ผาอินทร์แปลงวิทยา	4	1.16
ศรีสงครามวิทยา	19	5.51
วังทรายขาววิทยา	2	0.58
เขาลองวิทยา	2	0.58
เซ้ไลวิทยาคม	2	0.58
ผาน้อยวิทยาคม	2	0.58
เลยสว่างวิทยาคม	2	0.58
รวมจังหวัดเลย	200	57.97
จังหวัดหนองบัวลำภู		
หนองบัวพิทยาคาร	29	8.41
บ้านขามพิทยาคม	5	1.45
หนองสุวรรณคีวิทยาคาร	4	1.16
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเจ้า	3	0.87
โนนสังวิทยาคาร	9	2.61
โนนเมืองวิทยาคาร	3	0.87

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
กุดคูพิทยาคม	5	1.45
หนองเรือพิทยาคม	2	0.58
ยางหล่อวิทยาการ	4	1.16
กุงแก้ววิทยาการ	2	0.58
นาออกวิทยาการ	2	0.58
กุดสะเทียนวิทยาการ	4	1.16
ศรีบุญเรืองวิทยาการ	19	5.51
ดงมะไฟพิทยาคม	2	0.58
สุวรรณคูหาพิทยาสรรค์	10	2.90
ภูซางใหญ่พิทยาคม	2	0.58
นาวังศึกษาวิช	11	3.19
นาแกวิทยา	2	0.58
คำแสนพิทยาสรรค์	16	4.64
กุดดินจี่พิทยาคม	6	1.74
ฝั่งแดงพิทยาสรรค์	5	1.45
รวมจังหวัดหนองบัวลำภู	145	42.03
รวมจังหวัดเลย และ จังหวัดหนองบัวลำภู	345	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งจังหวัดเลย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97 และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.03 ตารางที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 5-11

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ลำดับที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม	4.43	.40	มาก
2.	ภาวะผู้นำด้านสั่งการ	4.41	.40	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.	ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน	4.40	.49	มาก
4.	ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน	4.42	.48	มาก
5.	ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล	4.45	.47	มาก
6.	ภาวะผู้นำด้านการวางแผน	4.44	.50	มาก
รวม		4.42	.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.45$) ภาวะผู้นำด้านวางแผน ($\bar{X} = 4.44$) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.43$) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน ($\bar{X} = 4.42$) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ ($\bar{X} = 4.41$) ภาวะผู้นำด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ	4.45	.38	มาก
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนห่วงใย ติดต่อสื่อสารซักถาม การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.41	.41	มาก
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	4.43	.39	มาก
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.44	.34	มาก
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ	4.42	.49	มาก
รวม		4.43	.40	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือผู้อำนวยการโรงเรียนคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.45$) ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{X} = 4.44$) ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.43$) และภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้อำนวยการโรงเรียนห่วงใยติดต่อสื่อสารซักถามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านสั่งการ โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ภาวะผู้นำด้านสั่งการ	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมชี้แจงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา	4.42	.52	มาก
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกับคณะครูกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.41	.51	มาก
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.43	.49	มาก
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน	4.41	.53	มาก
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน	4.40	.48	มาก
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด	4.44	.50	มาก
	รวม	4.41	.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านสั่งการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.44$) ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$) ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมชี้แจง

ให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) และผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบว่าการต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	4.41	.51	มาก
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	4.40	.52	มาก
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.42	.50	มาก
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอแนะให้ครูนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ	4.43	.54	มาก
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครูในงาน	4.36	.55	มาก
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู	4.38	.56	มาก
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย	4.35	.50	มาก
	รวม	4.39	.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอแนะให้ครูนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.43$) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.42$) ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบว่าการต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41$) และภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

ลำดับ ที่	ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตร	4.40	.48	มาก
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.41	.51	มาก
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของคณะครู	4.42	.47	มาก
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอ	4.41	.52	มาก
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.43	.49	มาก
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครูเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.44	.50	มาก
รวม		4.42	.48	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครูเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของคณะครู ($\bar{X} = 4.42$) และภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล โดยรวมและรายข้อ

ลำดับ ที่	ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับรู้ภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน	4.46	.50	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถรู้เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.43	.51	มาก
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่จะทำความหวังความฝัน ของคณะครูเป็นความจริง	4.47	.47	มาก
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเห็นอะไรได้อย่างเป็น องค์รวม	4.44	.49	มาก
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน มีแนวคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.45	.46	มาก
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถเข้าใจอะไรได้ โดย ใช้เวลาเพียงน้อยนิด	4.48	.44	มาก
รวม		4.45	.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถเข้าใจอะไรได้ โดยใช้เวลาเพียงน้อยนิด ($\bar{X} = 4.48$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่จะทำความหวัง ความฝันของคณะครูเป็นความจริง ($\bar{X} = 4.47$) ผู้อำนวยการโรงเรียนรับรู้ภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.46$) และภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.43$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	ภาวะผู้นำด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดล่วงหน้า เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการนั้น	4.43	.51	มาก
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ	4.40	.50	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ภาวะผู้นำด้านการวางแผน	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดแนว ทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.42	.49	มาก
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ คาดคะเน โดยใช้ดุลยพินิจในการพยากรณ์ต่าง ๆ ในอนาคตได้	4.45	.49	มาก
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความมุ่งหมายให้ เป็นเชิงประจักษ์	4.41	.50	มาก
รวม		4.44	.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามภาวะผู้นำด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจตามวัตถุประสงค์คาดคะเน โดยใช้ดุลยพินิจในการพยากรณ์ต่างๆ ในอนาคตได้ ($\bar{X} = 4.45$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการนั้น ($\bar{X} = 4.43$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) และภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.42	.52	มาก
2.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.42	.49	มาก
3.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.48	.50	มาก
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.36	.57	มาก
5.	ด้านสภาพการทำงาน	4.37	.52	มาก
รวม		4.41	.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.40	.52	มาก
2	ครูมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	4.42	.51	มาก
3	ครูมีความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	4.43	.50	มาก
4	ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.41	.55	มาก
	รวม	4.42	.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูมีความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.43$) ครูมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$) ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.41	.52	มาก
2.	งานของครูมีความท้าทายให้ลงมือทำ	4.41	.51	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.	ครูมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ	4.43	.50	มาก
4.	ครูต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะของงานในหน้าที่	4.40	.48	มาก
5.	ครูมีความสนใจและทำหายในความสามารถในการทำงานที่สำคัญและมีคุณค่า	4.42	.49	มาก
6.	ครูมีความพอใจที่จะทำงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ	4.42	.47	มาก
รวม		4.42	.49	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.43$) ครูมีความสนใจและทำหายในความสามารถในการทำงานที่สำคัญและมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.42$) ครูมีความพอใจที่จะทำงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.42$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะของงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.46	.48	มาก
2.	ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.43	.51	มาก
3.	ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลของงาน	4.47	.49	มาก
4.	ผลสำเร็จของงานครูมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	4.44	.52	มาก
5.	ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.45	.50	มาก
รวม		4.48	.50	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลของงาน ($\bar{X} = 4.47$) ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร ผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ และจากบุคคลในสถานศึกษา	4.34	.59	มาก
2.	ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน	4.36	.60	มาก
3.	การได้รับกำลังใจแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครู	4.37	.57	มาก
4.	ครูได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจส่งผลให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.38	.58	มาก
	รวม	4.36	.57	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจส่งผลให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.38$) ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ และจากบุคคลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ (n = 345)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สภาพทางกายภาพของงานมีความเป็นระบบชัดเจน	4.42	.51	มาก
2.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.39	.52	มาก
3.	ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม	4.38	.54	มาก
4.	วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีปริมาณที่เพียงพอ	4.37	.53	มาก
รวม		4.39	.52	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือสภาพทางกายภาพของงานมีความเป็นระบบชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$) ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีปริมาณที่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.37$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกได้ 6 แบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม 2) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ 3) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล 6) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผลปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.00	-	-	-	-	-	-
X ₁	.737**	-	-	-	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
X ₂	.845**	-	-	-	-	-	-
X ₃	.889**	1.00	-	-	-	-	-
X ₄	.867**	.764**	1.00	-	-	-	-
X ₅	.710**	.775**	.834**	1.00	-	-	-
X ₆	.635**	.778**	.951**	.902**	1.00	-	-
-	-	.697**	.546**	.491**	.550**	1.00	-
-	-	.549**	.676**	.671**	.682**	.417**	1.00

** p < .01

ตารางที่ 4.15 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X₂) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X₅) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวแปรค่อนข้างสูง 5 คู่ ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) และ ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X₂) ($r_{xy} = .951$) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) และ ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ($r_{xy} = .902$) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และ ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X₂) ($r_{xy} = .834$) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) และ ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ($r_{xy} = .778$) ภาวะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และ ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ($r_{xy} = .775$) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับสูงจำแนกออกเป็น 3 แบบ ตามลำดับภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .889 ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .867 ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X₂) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .845

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ดีที่สุดดังตารางที่ 4.16-4.21

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X ₁)	.526	.049	.531	-	.000**
ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X ₂)	.119	.063	.156	10.836	.062
ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	.615	.049	.867	1.873	.000**
ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X ₄)	.117	.067	.164	12.668	.080
ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X ₅)	.864	.048	.642	1.754	.000**
ภาวะผู้นำด้านการวางแผน (X ₆)	.007	.019	.012	17.833	.729

R = .89 R² = .80 SE_{est} = .15 a = .24 adjusted R² = .79 F = 217.33

** p < .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่าภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ภาวะผู้นำด้านสั่งการ (X₂) ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ภาวะผู้นำด้านสนับสนุน (X₄) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X₅) ภาวะผู้นำด้านการวางแผน (X₆) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) -.526 , -.119 , .615 , .117 , .864 และ -.007 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.531 , -.156 , .867 , .164 , .642 และ -.012 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรต้น (X₁ , X₂ , X₃ , X₄ , X₅ และ X₆) มีค่าเท่ากับ .89 มีอำนาจคาดการณ์ร้อยละ 80 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .15

สมการการคาดการณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 - b_5X_5 + b_6X_6 \\ &= .24 + (-.526)X_1 - (-.119)X_2 + .615X_3 + .117X_4 - .864X_5 + (-.007)X_6\end{aligned}$$

สมการการคาดการณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_1Z_{x1} - \beta_2Z_{x2} + \beta_3Z_{x3} + \beta_4Z_{x4} - \beta_5Z_{x5} + \beta_6Z_{x6} \\ &= (-.531)Z_{x1} - (-.156)Z_{x2} + .867Z_{x3} + .164Z_{x4} - .642Z_{x5} + (-.012)Z_{x6}\end{aligned}$$

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SE	F
X ₃	.78	.60	.59	.22	488.78**
X ₃ , X ₅	.85	.72	.73	.18	434.79**
X ₃ , X ₅ , X ₁	.89	.80	.79	.15	432.06**

จากตารางที่ 4.17 แสดงว่า การวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากทั้งหมด 6 แบบ มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 แบบ ตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X₅) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ซึ่งสามารถอธิบายความดังนี้

รูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .78 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 60

รูปแบบที่ 2 ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และ ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X₅) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .85 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 72

รูปแบบที่ 3 ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และ ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล (X₅) และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .89 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 90

เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .89 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุดผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	.615	.028	.867	21.98	.00**
ภาวะผู้นำด้านการมองเห็นไกล (X ₅)	.858	.048	.638	18.05	.00**
ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X ₁)	-.521	.048	-.526	-10.84	.00**

R = .89 R² = .79 SE_{est} = .15 a = .24 adjusted R² = .79 F = 432.06**

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ภาวะผู้นำด้านการมองเห็นไกล (X₅) ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม (X₁) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .615, .858, และ -.521 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .867, .638 และ -.526 ตามลำดับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรตาม (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน) และตัวแปรต้น (X₄, X₁, X₃) มีค่าเท่ากับ .89 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 79 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .15

สมการการคาดการณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_3X_3 + b_5X_5 + b_1X_1 \\ &= .24 + .615X_4 + .858X_1 + (-.521)X_3\end{aligned}$$

สมการการคาดการณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_3Z_{x3} + \beta_5Z_{x5} + \beta_1Z_{x1} \\ &= .86Z_{x4} + .638 Z_{x1} + (-.526)Z_{x3}\end{aligned}$$

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ผ่านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563

1. ดร.สุขเกษม พาพินิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร

2. ดร.ธรรมา พิลาแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแสนวิทยาสรรพ์
3. นายสำเนา เทียมดวงแข ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสังวิทยาคาร
4. นายสำเนียง อามาศย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา
5. นายกิตติภูมิ กำหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
6. ว่าที่ ร.อ. ภัทรนิธิ ภัคดีพันดอน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดสะเทียน
7. นายจำเนียร มัตกิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนาวังศึกษาวิชา

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Content Analysis) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงาน สรุปว่า ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานจะให้ความสำคัญต่อครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการในการพัฒนางานไปสู่ความเป็นเลิศ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้นดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องแจ้งให้ครูทราบว่าต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายให้ ความสำคัญต่อครูในการปฏิบัติงาน นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 2564)

“...มีการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ยึดผลสำเร็จของงานที่ครูได้รับ มอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องตั้งเป้าหมายงานที่ให้ครูปฏิบัติอย่างชัดเจน เน้นผลงานที่สูงกว่า มาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าครูจะสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 2564)

“...จะต้องมีวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะให้ครูปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผล สำเร็จของงานที่เป็นเลิศมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นเลิศ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 2564)

“...การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติจะต้องมีการกระตุ้นถึงความสำเร็จของงานที่ต้องการ มุ่งเน้นผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานของสถานศึกษาที่ตั้งไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2564)

“...ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ครูพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่ครู...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 2564)

“...การที่จะมุ่งเน้นถึงความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีวิธีการดำเนินการครูปฏิบัติตามเพื่อไปสู่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 2564)

2. แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบการมองการณ์ไกล สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มองถึงผลลัพธ์ที่จะเกิด รวมไปถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต มีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ล่วงหน้าได้เป็นอย่างดี เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในอนาคต และปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาที่รวดเร็ว เพื่อจะได้นำมาปรับปรุง พัฒนา สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง มองเห็นทิศการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถนำมาปรับใช้กับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 2564)

“...ปัจจุบันผู้บริหารจะต้องสามารถรับรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับบริบทของโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 2564)

“...เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันต่อการบริหารยุคใหม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 2564)

“...ผู้บริหารมีแนวความคิดใหม่ ที่นำมาปฏิบัติและพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดแนวทางไปสู่อนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 2564)

“...ผู้บริหารรู้เท่าทันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความหวัง ความฝัน ของครูไปสู่การปฏิบัติมีคุณภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2564)

“...สามารถเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และปรับตัวพัฒนาบริบทของ สถานศึกษาให้มีแนวความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องนำพาครูไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถเข้าใจถึง การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างดี พร้อมก้าวเข้าสู่การบริหารยุคใหม่...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 2564)

3. แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ ประชุมร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความสามัคคี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครู ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วมให้มากที่สุดในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทในรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจคอย อำนวยความสะดวก สอบถามให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่าง ๆ คอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจใน การทำงานของครู เน้นให้ครูมีส่วนร่วมระดมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์, 2564)

“...คอยให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย ติดต่อบริการซักถามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์, 2564)

“...มีการประชุมครูเพื่อให้แนวทางการพัฒนาที่หลากหลายความคิด รับฟังความคิดเห็น ของครู เพื่อทำมาตัดสินใจในการบริหารงานต่าง ๆ ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์, 2564)

“...ยอมรับฟังความคิดเห็นขององค์คณะบุคคลในการทำงาน ให้มีการปรึกษาหารือใน ส่วนต่างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, สัมภาษณ์, 2564)

“...รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีการเสนอและข้อปัญหาต่าง ๆ เพราะครู
ทราบปัญหากับผู้เรียนโดยตรง จะได้หาแนวทางในการพัฒนาร่วมกันทั้งโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, สัมภาษณ์, 2564)

“...ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะครูและ
บุคลากรต่าง ๆ เพื่อให้ทราบปัญหา พร้อมหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพแบบมี
ส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, สัมภาษณ์, 2564)

“...การให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานทำให้เกิดความรักสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันแก้แยะปัญหาที่
เกิดขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือสอบถามถึงการทำงาน
เพื่อทำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการบริหารงาน...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, สัมภาษณ์, 2564)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบวางแผน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมากขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์กันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .889 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .769 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .845

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .89 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 แบบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความสามัคคีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครูผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วมให้มากที่สุดในการแก้ไขปัญหาผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทในรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ คอยอำนวยความสะดวกสอบถามให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายนโยบาย วิธีการในการดำเนินงานที่ชัดเจนและต้องการผลสำเร็จของงานซึ่งภารกิจของงานก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามขนาดของสถานศึกษา จึงต้องมีการกระตุ้นการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพโดยการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้แก่ครูลงมือปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง มีการกำหนดระยะเวลาที่ต้องการผลสำเร็จของงานนั้น ๆ มุ่งเน้นคุณภาพของงานอย่างสูงสุดผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานจะให้ความสำคัญต่อครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบยึดหลักการในการพัฒนางานไปสู่ความเป็นเลิศ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาของสถานศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา มองถึงบรรยากาศที่ดีของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ทั้งประสิทธิภาพงานและได้ความร่วมมือของครูในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคอยให้กำลังใจครูในการทำหน้าที่ทั้งทางด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มองถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดร่วมไปถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต มีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ล่วงหน้าได้เป็นอย่างดีเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในอนาคต และปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาที่รวดเร็วเพื่อจะได้นำมาปรับปรุง พัฒนา สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงานมีการวางแผนและขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ในพัฒนาที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องการ และมีการติดตามผลงานประเมินคุณภาพในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบวางแผน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการและภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จของงานตามลำดับเป็นเพราะพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่คอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจมีการซักถามมีการติดต่อสื่อสารหรือรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากผู้ปฏิบัติคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอนตลอดจนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอนและมีการควบคุม กำกับสั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิดผู้บริหารต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา การกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศให้ความสำคัญต่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคลสนับสนุนให้ปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครู สามารถรับรู้ภารกิจที่ต้องทำ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาเป็นความจริง ผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกลจะเป็นผู้ที่มองอะไรได้กว้าง ๆ มีความอดทน มีแนวคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และหาวิธีที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการสามารถพิจารณา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานมีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ การคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ การคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ภาพสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือทั้งนี้ เป็นเพราะการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของครูผู้สอน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมได้ร่วมคิดร่วมทำ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับลักษณะงานในหน้าที่ ถ้าเป็นงานที่สนใจและทำทลายมีความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้ครูผู้สอนนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ทำเล ที่ตั้งของสถานศึกษา วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกส พันธ์มาศ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การสร้างแรงจูงใจและความสนใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ แจ้งความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย และแผนการบริหารงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ภาวะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบ

สนับสนุนภาวะนำแบบสั่งการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ภาวะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะนำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล และภาวะผู้นำด้านการวางแผน ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของ ฌปักษ์ อ่ำพอลิน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า มี 3 แบบที่ร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ ภาวะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วมน่าจะเป็น เพราะภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ มีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันคือทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นไปตามแนวความคิดของ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุญเตือน กามินี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จพฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมและพฤติกรรมผู้นำแบบบงการ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จและความต้องการอำนาจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก้งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสู่ความเป็น

เลิศมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศให้ความสำคัญต่อครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

5.3.1.2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านความสำเร็จของงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและด้านการยอมรับนับถือ จะต้องมีการส่งเสริมหรือการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของครูผู้สอน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตนเองมากขึ้น

5.3.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องมีการกระตุ้นการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพโดยการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้แก่ครูลงมือปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง มีการกำหนดระยะเวลาที่ต้องการผลสำเร็จของงานนั้น ๆ มุ่งเน้นคุณภาพของงานอย่างสูงสุด ผู้บริหารที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานจะให้ความสำคัญต่อครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการในการพัฒนางานไปสู่ความเป็นเลิศ มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอยู่เสมอ รวมไปถึงคอยให้กำลังใจครูในการทำหน้าที่ทั้งทางด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพให้สูงยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

5.3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก



เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้วยทุกท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทรงความรู้และประสบการณ์ผู้วิจัยจึงตระหนักดีว่าท่านมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปผู้วิจัยจึงกราบขอความกรุณาท่านได้โปรดอนุเคราะห์เวลาในการพิจารณา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอนุภาพ คำชนะ

นักศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

2. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละรายการ แล้วทำเครื่องหมาย/ตรงกับความรู้สึก
หรือความคิดเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	รายการข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ					
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนห่วงใย ติดต่อสื่อสารซักถามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน					
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม					
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ					
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมชี้แจงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา					
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกับคณะครูกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
8.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน					
9.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน					
10.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน					
11.	ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด					
12.	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ครูทราบว่าการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย					
13.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ					
14.	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
15.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอแนะให้ครูนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้สำเร็จสู่ความเป็นเลิศ					

(ต่อ)

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
16.	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครูในการปฏิบัติงาน					
17.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู					
18.	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย					
19.	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตร					
20.	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
21.	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของคณะครู					
22.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอ					
23.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
24.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครูเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
25.	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับรู้ภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน					
26.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
27.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่จะทำความหวัง ความฝันของคณะครูเป็นความจริง					
28.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเห็นอะไรได้ว่าเป็นองค์รวม					
29.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
30.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถเข้าใจอะไรก็ได้ โดยใช้เวลาเพียงน้อยนิด					
31.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการนั้น					
32.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ					
33.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					

(ต่อ)

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
34.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจตามวัตถุประสงค์คาดคะเน โดยใช้ดุลยพินิจในการคาดการณ์ต่างๆ ในอนาคตได้					
35.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความมุ่งหมายให้เป็นเชิงประจักษ์					
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู						
36.	ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
37.	ครูมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ					
38.	ครูมีความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น					
39.	ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
40.	การปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
41.	งานของครูมีความท้าทายให้ลงมือทำ					
42.	ครูมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ					
43.	ครูต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะของงานในหน้าที่					
44.	ครูมีความสนใจและท้าทายในความสามารถในการทำงานที่สำคัญ และมีคุณค่า					
45.	ครูมีความพอใจที่จะทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ					
46.	ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา					
47.	ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
48.	ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลของงาน					
49.	ผลสำเร็จของงานครูมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
50.	ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
51.	ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ และจากบุคคลในสถานศึกษา					
52.	ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีจากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
53.	การได้รับกำลังใจแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครู					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
54.	ครูได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจส่งผลให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
55.	สภาพทางกายภาพของงานมีความเป็นระบบชัดเจน					
56.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
57.	ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม					
58.	วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีปริมาณที่เพียงพอ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการสัมภาษณ์

1.1 ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ชื่อ - สกุล ผู้สัมภาษณ์.....

1.3 วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

1.4 สถานที่.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในด้านต่างๆ 3 ด้าน

1. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไร

.....

.....

2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงาน ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไร

.....

.....

3. ด้านภาวะผู้นำแบบการมองเห็นไกล ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างไร

.....

.....

นายอานุภาพ คำชนะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาคผนวก ข

คุณภาพแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา	
	1	2	3			
ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม						
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนท่วงโย ติดต่อบริษัท ชักถามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ภาวะนำแบบสั่งการ						
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนประชุมชี้แจงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนร่วมกับคณะครูกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา	
	1	2	3			
ภาชนะนำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน						
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้งให้ครุทราบว่าการ ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนกระตุ้นให้ครุมุ่งมั่นการ ปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ครุมีการพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนอแนะให้ครุนำ ข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้งานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญต่อครุในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถของครุ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7.	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดผลสำเร็จของงานเป็น เป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ภาชนะผู้นำแบบสนับสนุน						
1.	ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกต่อครุถึงความ เป็นมิตร	+1	0	+1	0.67	คัดเลือกไว้
2.	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความสำคัญกับการ ทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3.	ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือความเสมอภาคใน การปฏิบัติงานของคณะครุ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้คำปรึกษาและ แก้ไขปัญหาของครุโดยไม่รีรอ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5.	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการ ให้กับครุเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา	
	1	2	3			
ภาวะผู้นำด้านการมองการณ์ไกล						
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนรับรู้ภารกิจที่ต้องทำในแต่ละวัน	+1	+1	+	1.00	คัดเลือกไว้	
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	1	1.00	คัดเลือกไว้	
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถที่จะทำความหวังความฝันของคณะครูเป็นความจริง	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเห็นอะไรได้อย่างเป็นองค์รวม	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความอดทน มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถเข้าใจอะไรได้ โดยใช้เวลาเพียงน้อยนิด	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
ภาวะผู้นำด้านการวางแผน						
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการนั้น	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจตามวัตถุประสงค์คาดคะเน โดยใช้ดุลยพินิจในการคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตได้	0	+1	+1	0.66	คัดเลือกไว้	
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเชื่อมโยงความมุ่งหมายให้เป็นเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
1. ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา	
	1	2	3			
2. ครูมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
3. ครูมีความรู้ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
4. ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. การปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
2. งานของครูมีความท้าทายให้ลงมือทำ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
3. ครูมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
4. ครูต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะของงานในหน้าที่	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
5. ครูมีความสนใจและท้าทายในความสามารถในการทำงานที่สำคัญและมีคุณค่า	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
6. ครูมีความพอใจที่จะทำงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
2. ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
3. ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลของงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
4. ผลสำเร็จของงานครูมาจากการวางแผนและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	
5. ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	0.66	คัดเลือกไว้	
ด้านการยอมรับนับถือ						
1. ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ และจากบุคคลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้	

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
2. ครูได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี จากผู้อำนวยการโรงเรียนและเพื่อร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3. การได้รับกำลังใจแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถของครู	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4. ครูได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจส่งผลให้ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ด้านสภาพการทำงาน					
1. สภาพทางกายภาพของงานมีความเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2. ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3. สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	0	+1	0.66	คัดเลือกไว้
4. ทำเลที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสม วัสดุครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานมีปริมาณที่เพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
ค่าดัชนีความสอดคล้องภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ทั้งฉบับ				0.98	

ตารางที่ ข.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.738	19	.714
2	.738	20	.693
3	.721	21	.695
4	.738	22	.695
5	.715	23	.720
6	.726	24	.711
7	.741	25	.730
8	.729	26	.707
9	.712	27	.725
10	.724	28	.741
11	.700	29	.736
12	.720	30	.722
13	.718	31	.716
14	.726	32	.715
15	.717	33	.720
16	.739	34	.714
17	.712	35	.714
18	.703	-	-

ตารางที่ ข.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
36	.675	48	.729
37	.680	49	.765
38	.675	50	.755
39	.722	51	.708
40	.711	52	.696
41	.705	53	.682
42	.721	54	.705
43	.689	55	.686
44	.715	56	.698
45	.715	57	.688
46	.713	58	.684
47	.721	-	-

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .83

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๑๔๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๑๔๒๑๐๒๐๑๒๒๒ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครูศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครูศาสตราจารย์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครูศาสตราจารย์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗



ที่ อว0619.02/ว5257

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยเอกภักดิ์ธีร์ ภักดีพันดอน

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200222 สาขาวิชา การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลข หนองบัวลำภู” เพื่อให้การทำ วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการ สัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

(เบอร์โทรนักศึกษา 090-8512326)



ที่ อว0619.02/ว5257

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสำเนียง อามาตย์มนตรี

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200222 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ทนอบบัวสำภู" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

(เบอร์โทรนักศึกษา 090-8512326)



ที่ อว0619.02/ว5257

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายธรา พิลาสง

ด้วยนายอานุภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200222 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

(เบอร์โทรนักศึกษา 090-8512326)



ที่ อว0619.02/ว5257

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

21 สิงหาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสุเกษม พาพิณิจ

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200222 สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เพื่อให้การทำ
วิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการ
สัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
(เบอร์โทรนักศึกษา 090-8512326)



ที่ ขว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๑๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายเล็ก ชมันเขียว

ด้วยนายอนุภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๑๘๒๑๐๒๐๐๒๒๒๒
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย-หนองบัวลำภู" เพื่อให้การ
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๑๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพงษ์พิชิต พรหมสิทธิ์

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๑๘๒๑๐๒๐๐๒๒๒ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดน่านงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย-หนองบัวลำภู” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๑๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุขเกษม พาพิณิจ

ด้วยนายอานูภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๑๔๒๑๐๒๐๐๒๒๒๒ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดน่านักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย-หนองบัวลำภู" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐๔๓๓๗๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๗



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๑๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู

ด้วยนายอนุภาพ คำชนะ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๑๘๒๑๐๒๐๐๒๒๒๒ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย-หนองบัวลำภู" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย-หนองบัวลำภู เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ภาคผนวก ง

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ง.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

โรงเรียนในสังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดเลย		
เลยพิทยาคม	228	30
เลยอนุกุลวิทยา	73	9
นาอ้อวิทยา	21	3
น้ำสวยพิทยาสรรพ์	15	2
เชียงคาน	109	14
เขาแก้วพิทยาสรรพ์	28	4
ธาตุพิทยาคม	22	3
วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยเลย	112	14
ปากชมวิทยา	31	4
เชียงกลมวิทยา	60	8
คอนสารวิทยา	19	2
วังโพนงามวิทยา	25	3
พระแก้วอาสาวิทยา	18	2
ศรีสองรักวิทยา	69	9
นาดังวิทยา	42	5
นาแห้ววิทยา	27	3
ภูเรือวิทยา	73	9
ท่าลี่วิทยา	45	6
ภูกระดึงพิทยาคม	55	7
ภูหลวงวิทยา	52	7
สันติพิทยาสรรพ์	64	8
หนองหินพิทยาคม	68	8
ผาสามยอดพิทยาคม	21	3
เอราวัณพิทยาคม	21	3
ผาอินทร์แปลงวิทยา	34	4
ศรีสงครามวิทยา	144	19

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

โรงเรียนในสังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วังทรายขาววิทยา	19	2
เขาลงวิทยา	15	2
เซไลวิทยาคม	13	2
ผาน้อยวิทยาคม	16	2
เลยสว่างวิทยาคม	17	2
จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน	1,556	200
จังหวัดหนองบัวลำภู		
หนองบัวพิทยาคาร	223	29
บ้านขามพิทยาคม	36	5
หนองสุวรรณคีรีพิทยาคาร	32	4
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ หนองบัวลำภู ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	22	3
โนนสังวิทยาคาร	70	9
โนนเมืองวิทยาคาร	25	3
กุดคูพิทยาคม	39	5
หนองเรือพิทยาคม	15	2
ยางหล่อวิทยาคาร	30	4
กุงแก้ววิทยาคาร	17	2
นากอกวิทยาคาร	19	2
กุดสะเทียนวิทยาคาร	31	4
ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	142	19
ดงมะไฟวิทยาคม	13	2
สุวรรณคูหาพิทยาสรรค์	78	10
ภูซางใหญ่วิทยาคม	15	2
นาวังศึกษาริช	82	11
นาแกวิทยา	19	2
คำแสนวิทยาสรรค์	124	16
กุดดินจี่พิทยาคม	47	6

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

โรงเรียนในสังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝั่งแดงวิทยาสรรค์	38	5
จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน	1,117	145
รวมโรงเรียนสังกัด สพม.เลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน	2,673	345



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

รูปภาพประกอบการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ จ. 1 สัมภาษณ์ ดร.สุขเกษม พาพิณิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 2 สัมภาษณ์นายสำเนียง อามาตย์มนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวังทรายขาววิทยา
จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 3 สัมภาษณ์ออนไลน์นายสำเนา เทียมดวงแข ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสังวิทยาคาร
จังหวัดหนองบัวลำภูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 4 สัมภาษณ์ออนไลน์นายจำเนียร มัดกิต ผู้อำนวยการโรงเรียนนาวังศึกษาวิษ
จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 5 สัมภาษณ์ออนไลน์นายธรา พิลแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์
จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 6 สัมภาษณ์ออนไลน์นายกิตติภูมิ คำหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพที่ จ. 7 สัมภาษณ์ออนไลน์นายกิตติภูมิ กำหอม ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดดินจี่พิทยาคม
จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

อานุภาพ คำชนะ และอุรสา พรหมทา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2565.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายอนุภาพ คำชนะ
วัน เดือน ปี เกิด	16 ตุลาคม 2536
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66 หมู่ 4 ตำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 38000
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู 39000
ตำแหน่ง	ครู คศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาพลศึกษาและการจัดการกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY