



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นารินทิพย์ สิงห์ออย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นารินทิพย์ สิงห์ออย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN BEHAVIORAL LEADERSHIP OF
SCHOOLADMINISTRATORS AND WORK MOTIVATION OF
TEACHERS UNDERNAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

NARINTHIP SINGNGOY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

กรรมการสอบและ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายสุทธิรักษ์ จันปุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 นายอาณัติ ผาพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และนางสาวพัชรินทร์ เดชบุรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตาไ้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวก สะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน ครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความเชื่อมั่น .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก
2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .639

6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อมั่นระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และให้ความสำคัญกับการทำงาน และ 2) ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความตระหนักต่อบทบาทและหน้าที่ของครูในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ และด้านลักษณะของงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม การจูงใจในการปฏิบัติงาน

TITLE	The Relationship between Behavioral Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Narinthip Singngoy
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Thawatchai Pailai Asst. Prof. Dr. Vijitra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the relationship between behavioral leadership of school administrators and work motivation of teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The sample, obtained through multi-stage sampling, comprised 113 school administrators, and 226 teachers, yielding a total of 339 participants working in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2019. The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire containing school administrators' behavioral leadership and teachers' work motivation with the reliability of .963. The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation.

The findings were as follows:

1. Behavioral leadership of school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
2. Work motivation of teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.

3. Behavioral leadership of school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by participants with different positions, work experiences, school sizes and district of school location, as a whole was not different. When considering each aspect, the opinions of participants from each district of school locations showed significant difference at the .05 level in terms of Laissez-Faire leadership behaviors and Opportunistic leadership behaviors.

4. Work motivation of teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by participants from different positions, as a whole differed at a statistical significance of .05 level. In terms of work experiences, school sizes and district of school location, there were statistically significant difference at the .05 level.

5. Behavioral leadership of school administrators and work motivation of teachers under Nakhon Phanom Educational Service Area 1 had a positive relationship at the .01 statistical significance level with the correlation coefficient of .639.

6. The guidelines for developing the relationship between school administrators' behavioral leadership and teachers' work motivation under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1 consisted of two aspects:

- 1) Behavioral Leadership of School Administrators contained two aspects: In terms of Laissez-Faire leadership behaviors, school administrators should build confidence between teachers and administrators. In terms of opportunistic leadership behaviors, school administrators should build awareness of mutual benefits and work process.
- 2) Work Motivation of Teachers included three aspects: In terms of job advancement, school administrators should build awareness for teachers' roles and work functions. In terms of responsibilities, school administrators should create motivation in performing work, and offer performance appraisal for accomplish tasks. In terms of job characteristics, school administrators should assign tasks to the appropriate personnel based on their knowledge and competency.

Keywords : Behavioral Leadership, Work Motivation

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	21
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	25
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	40
ความหมายของแรงจูงใจ	40
ความสำคัญของแรงจูงใจ	42
ประเภทของแรงจูงใจ	43
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	48
บทบาทของครู	61
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	62
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับปัจจัยจูงใจของครู	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	68
งานวิจัยในประเทศ	68
งานวิจัยต่างประเทศ	74
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	78
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล .	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	94
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	96
การหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ..	142
5 สรุปรูป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	153
ความมุ่งหมายของการวิจัย	153
สมมติฐานของการวิจัย	154
วิธีดำเนินการวิจัย	155
สรุปผลการวิจัย	158
อภิปรายผล	160
ข้อเสนอแนะการวิจัย	165
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	175
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	171
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	183
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	211
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	223
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม	229
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางใน การพัฒนา	235
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	241
ประวัติย่อผู้วิจัย	247

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	80
2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	84
3 ประชากรกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่	86
4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา.....	104
5 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	106
6 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งผลผลิต	106
7 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์	108
8 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำ แบบสายกลาง	109
9 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ ตามสบาย	111
11	ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำ แบบพ่อแม่	112
12	ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบ ฉกฉวยโอกาส	113
13	ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	114
14	ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	115
15	ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการได้รับการยอมรับ	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	117
17	ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ	118
18	ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านลักษณะของงาน	119
19	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน	121
20	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน	122
21	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน	125
23	เปรียบเทียบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรม ผู้นำแบบตามสบาย (X5) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวย โอกาส (X7) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้วิธีของ LSD	127
24	เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งแตกต่างกัน	130
25	เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน	131
26	เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	เปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มี อำเภที่ตั้งของ สถานศึกษาแตกต่างกัน	133
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนมเขต 1 ..	135
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1.....	137
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1.....	138
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1.....	139
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1.....	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1.....	141
34	การนำเสนอ ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา.....	142
35	การนำเสนอ ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา.....	143
36	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของข้อมูลพื้นฐานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	225
37	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	225
38	สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของการจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	228
39	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	231
40	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	233

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	27
3 ความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ	30
4 มิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานและความสัมพันธ์	32
5 ตาข่ายแห่งผู้นำของเบลคและมูตัน	34
6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	36
7 พฤติกรรมผู้นำแบบจกฉวยโอกาส	37
8 ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	243
9 ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	243
10 ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	244
11 ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	244
12 ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	245
13 ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา	245

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานรวมทั้งการบริหารจัดการงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็ง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ การที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิก สำหรับองค์การที่เป็นทางการนั้นส่วนใหญ่แล้วผู้ที่แสดงบทบาทผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 275)

ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร โดยส่วนใหญ่จะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ได้รับผลประโยชน์ที่มีขีดจำกัด ถึงแม้ว่าจะมีเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม อย่างไรก็ตาม (จันทราณี สงวนนาม, 2553, หน้า 11) ได้ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อกลุ่มคน และมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อที่จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ โดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบงานต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญาและมีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร การบริหารงานขององค์การให้สำเร็จนั้นผู้นำ

จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย จึงนับได้ว่าผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารขององค์การให้มีความเป็นมืออาชีพ เอกสารในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่ง Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์, 2555, หน้า 37 - 40) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายและ 6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ 7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส นอกจากนี้งานวิจัยหลายงานมีข้อค้นพบที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นดังเช่น คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตามการปฏิบัติงานการประเมินผล การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเอง การกระจายอำนาจ มีความเสมอภาค ทำงานเป็นทีม ให้ขวัญกำลังใจ นำเทคนิคมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานและทันต่อเหตุการณ์ (สายฝน ออกแผ่, วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทรเจริญ, 2557, หน้า 3 - 4) นอกจากนี้งานวิจัยบางงานพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีอยู่ 2 ด้าน คือ 1. ผู้นำแบบมิติมุ่งงาน (Initiating Structure) และ 2. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า พฤติกรรมเชิงผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (อภิวัฒน์ วัชรพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง, และบรรจง เจริญสุข, 2560, หน้า 83 - 85) และการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นั้นได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสม มีความสามารถบริหารงาน โดยให้บุคลากรและชุมชนร่วมลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และช่วยให้การควบคุมการดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ผูปฏิบัติงานสามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองไปพร้อมกัน ช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 105)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าแรงจูงใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ แรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาตั้งใจทำมากเพียงใด ถ้ามีสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่ งานที่ทำมากยิ่งขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะมีผลให้ผูปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดน้อยลง ผลการทำงานก็ย่อมที่จะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้นั้น ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ แรงจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้ทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 251-252)

อย่างไรก็ตาม บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสถานการณ์ครูไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนาอีกหลายประเด็น จำนวนครูในสถานศึกษามีปริมาณที่แตกต่างกันมากระหว่างเมืองกับชนบท ในบางเมืองมีจำนวนครูเกินเกณฑ์ที่กำหนด ในขณะที่บางพื้นที่ชนบทมีจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งทำให้ในบางพื้นที่ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียน เพราะครูไม่เพียงพอ เวลาอยู่ที่สถานศึกษา ครูใช้เวลากับการเตรียมสอนและการอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานเอกสารและทำการประเมิน ซึ่งการประเมินครูโดยส่วนมาก มุ่งดูที่วิทยฐานะของครูเป็นหลักจนละเลยการพิจารณาที่คุณภาพของตัวเด็ก ทำให้ครูทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สอนให้ความรู้ในรูปแบบของ Teacher-centered ไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกาย หรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิด

การเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้น ระบบผลิตบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทยไม่สามารถผลิตครูที่เข้าใจความหลากหลายของสังคมไทย จึงไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีหลักการทางจิตวิทยาในการสอน และเข้าใจในความเป็นชุมชนของแต่ละท้องถิ่น ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวมซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย การทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการที่ใช้ในการจูงใจนั้นเท่ากับการทำให้ผู้นำสามารถชักจูง กำกับและผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปได้อย่างสูงและมีประสิทธิภาพ ครูจึงนับว่าเป็นบุคคลที่เสียสละ ทุ่มเทในการให้การศึกษาแก่เด็กอย่างมาก ประกอบกับการทำหน้าที่ต่าง ๆ มากมายที่นอกเหนือจากการสอนอื่น ๆ (ศิริพร จันทศรี (2550 : หน้า 3)

เนื่องจากปัญหาดังกล่าวประเทศไทยจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษา แต่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น ล้วนประกอบไปด้วยปัจจัยที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ รูปแบบกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงจูงใจต่อสิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีความอดทน ซึ่งจะส่งผลให้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบขาดการพัฒนา และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กาญจนา คล่องแคล่ว, 2555, หน้า 3) แรงจูงใจเป็นตัวที่จะกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใดและในทิศทางใด ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทุกอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 113) พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวบุคลากรกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 46) ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับประถมศึกษายังมีปรากฏน้อย

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครูอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับใด
2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
2. เพื่อศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก
2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของ Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาตน์นันท, 2555, หน้า 37 – 40) ได้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 แบบ ดังนี้

- 1.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
- 1.1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
- 1.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
- 1.1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
- 1.1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
- 1.1.6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
- 1.1.7 พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

1.2 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 – 183) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.2 การได้รับการยอมรับ
- 1.2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ลักษณะงานที่ทำ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 249 สถานศึกษา แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 231 คน ครู 2,572 คน รวมทั้งสิ้น 2,803 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน ครู 226 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 339 คน วิธีสุ่ม

ตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 1 – 5 ปี

3.1.3.2 6 – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.4 อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

3.1.4.1 อำเภอเมืองนครพนม

3.1.4.2 อำเภอนาแก

3.1.4.3 อำเภอเรณูนคร

3.1.4.4 อำเภอปลาปาก

3.1.4.5 อำเภอวังยาง

3.1.4.6 อำเภอธาตุพนม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 แบบ

ดังนี้

3.2.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต

3.2.1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

3.2.1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง

- 3.2.1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
- 3.2.1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบายและ
- 3.2.1.6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
- 3.2.1.7 พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส
- 3.2.2 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 ด้าน

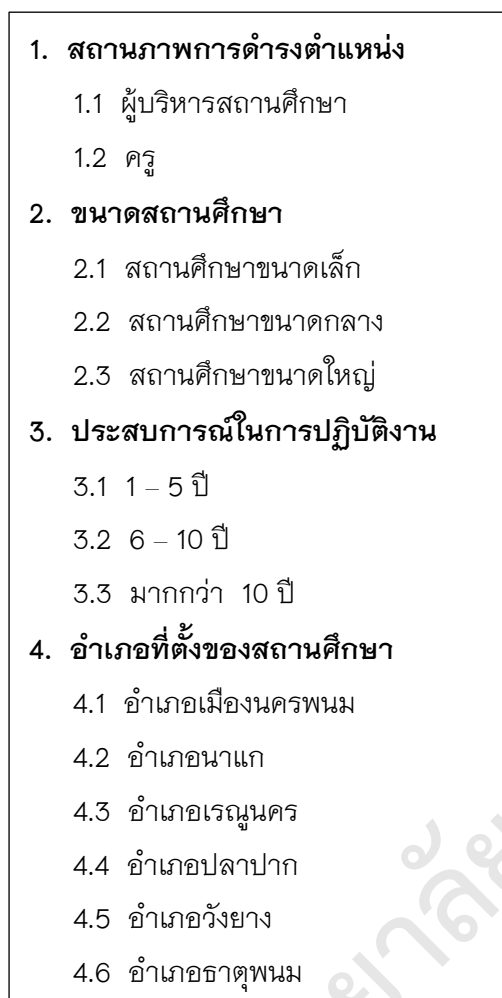
ประกอบด้วย

- 3.2.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2.2.2 การได้รับการยอมรับ
- 3.2.2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 3.2.2.5 ลักษณะงานที่ทำ

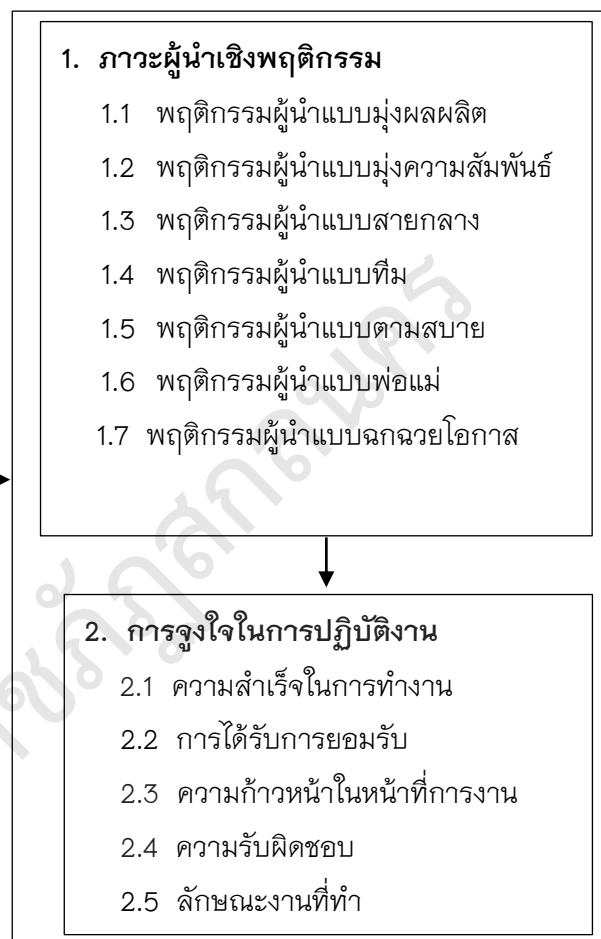
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ติรศาทันนท์ , 2555, หน้า 37 – 40) โดยเลือกศึกษา พฤติกรรมผู้นำ 6 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ 7) พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวย ศึกษาศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 – 183) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนครพนม เขต 1 สรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นियามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย ที่มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด และมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาค้นหาที่ที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา

1.3 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู ช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน งานที่ได้ก็จะประสบผลสำเร็จ

1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีสิทธิที่จะ เสนอแนะในการทำงานกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมและให้ความสำคัญต่อ แนวคิดของครูทุกคน แล้วนำมาหลอมรวมกันให้เป็นหนึ่งเดียว มีการประชุมปรึกษาหารือ หรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจะใช้วิธีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขเมื่อ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจ ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามบ้าง เป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความ ร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อเกิด ปัญหาระหว่างการทำงาน และไม่เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่องหรือข้อเสนอนั้นไป ปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน

1.6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลที่สำคัญในครอบครัว เสนอแนะวิธีการ ดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบ ความสำเร็จ มีการชื่นชมและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจโดย เน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน และยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7 พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มาก ที่สุด และกลัวที่จะเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรู้ว่า จะฉกฉวยประโยชน์และมักจะพยายาม ผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตและ ก้าวหน้า

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เป็นปัจจัยภายในหรือความ ต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วย

ความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ ลุ่่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมจากหน้าที่ ๆ ปฏิบัติ ได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นต้น

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถรวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นต้น

2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการด้วยความเป็นธรรม ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน เคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ ได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล ได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของสถานศึกษาหรือกลุ่ม

สถานศึกษาในสังกัดของท่าน ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่นๆ เป็นต้น

2.5 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการสาธารณสุข เป็นต้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา และสถานศึกษาขยายโอกาสของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน
 - 5.1 1-5 ปี
 - 5.2 6-10 ปี
 - 5.3 มากกว่า 10 ปี
6. อำเภอดำรงตำแหน่งของสถานศึกษา หมายถึง สถานที่ที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยอำเภอดำรงตำแหน่งเป็นหน่วยการปกครองระดับที่สองในประเทศไทย ลำดับรองมาจากจังหวัด จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีนายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครอง โดยในแต่ละอำเภอจะแบ่งส่วนย่อยออกเป็น ตำบล แบ่งเป็น 6 อำเภอ ดังนี้
 - 6.1 อำเภอเมืองนครพนม
 - 6.2 อำเภอนาแก
 - 6.3 อำเภอเรณูนคร
 - 6.4 อำเภอปลาปาก
 - 6.5 อำเภอวังยาง
 - 6.6 อำเภอธาตุพนม
7. แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง การหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู โดยนำเอาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการ

พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ให้สูงขึ้นแล้ว
นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อ
สำหรับนำเสนอแนะนำทางในการพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 - 1.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
2. การจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของการจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของการจูงใจ
 - 2.3 ประเภทของการจูงใจ
 - 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ
 - 2.5 บทบาทของครูผู้สอน
 - 2.6 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในส่วนนี้จำกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมรวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจใฝ่มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลนั้น เป็นผู้ทำให้บุคคลนั้นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ โดยผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

อโณทัย จิระดา (2552, หน้า 56) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการใช้อิทธิพลกระตุ้น ชี้นำผลักดันบุคคลอื่น ตลอดจนความสามารถในการจูงใจให้บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันในที่สุด

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554, 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถชักจูงใฝ่มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงานเพื่อทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผล

โซชา ภาวะบุตร (2555, หน้า 275) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันมีความสมัครสมานสามัคคี งานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำหรือจูงใจบุคคลหรือกลุ่มคนให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Yukl (2000, p. 345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Hersey and Blanchard (2001, p. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Howell & Costley (2001, p. 1 – 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Daft (2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ได้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

พิมพกา ธรรมสิทธิ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1) ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3) ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

4) ภาวะผู้นำ เป็นคิปลักษณ์จำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิรศาคตน์นัท (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง โดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มี ความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ ก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทา

ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การและจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อ ถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้น

ได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มี คำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในส่วนนี้จำกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(อภิวัฒน์ วัชรพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง, และบรรจง เจริญสุข, 2560, หน้า 85 – 86)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556 : หน้า 126-129) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

สายฝน ออกแผ่, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทร์เจริญ (2557 : หน้า 4) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 2 ด้าน คือ 1. ผู้นำแบบมิติมุ่งงาน และ 2. ผู้นำแบบมิติมุ่งสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำจะมุ่งเป้าหมายไปในทางเดียวกัน โดยการระบุดองค์ประกอบที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมไว้ดังนี้

ธรร สุทรราชยุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประจักษ์ว่าคุณลักษณะ อย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกัน ว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลาย แบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความ

คาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามี ความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการ ทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบ ผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและ มั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้ เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือ ความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้าน การพูดในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้ เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำงาน

5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้ เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และมีการสร้างควมมีชีวิตชีวาให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจ แก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำ อื่น ๆ ที่จะมุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับ ผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากใน ปัจจุบัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126 – 129) ได้แบ่งการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบาย คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วย คุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วย ทำให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้น แต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้ คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจาก ยังไม่ มีการยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบ

ความสำเร็จได้

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำ การศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะ ผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝน สร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ		
ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ	ทฤษฎีพฤติกรรม	ทฤษฎีสถานการณ์

ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126 - 129)

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารทางการศึกษาที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ จัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ และทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1940 โดย Lippit and white โดยใช้การทดลองภายใต้การดูแลของ Kurt Lewin ผลของการทดลองแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท สรุปได้ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ตัวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 258 – 259)

1.1 ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leadership) ผู้นำยึดตนเองเป็นสำคัญเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเองแล้วจึงสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพราะผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้สถานการณ์แบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความไม่พอใจต่อผู้นำ โดยอาจจะแสดงกิริยาตอบโต้หรือไม่ก็เฉยเมยหรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

1.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานโดยใช้การบอกรับเป็นโอกาสในการชี้แนะ ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez – faire Leadership) เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ มีการมอบหมายงานแต่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบาย ผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางโอกาส จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่มีบทบาทในการนำอะไรเลย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจ แต่ชอบมากกว่าแบบอัตตนิยม

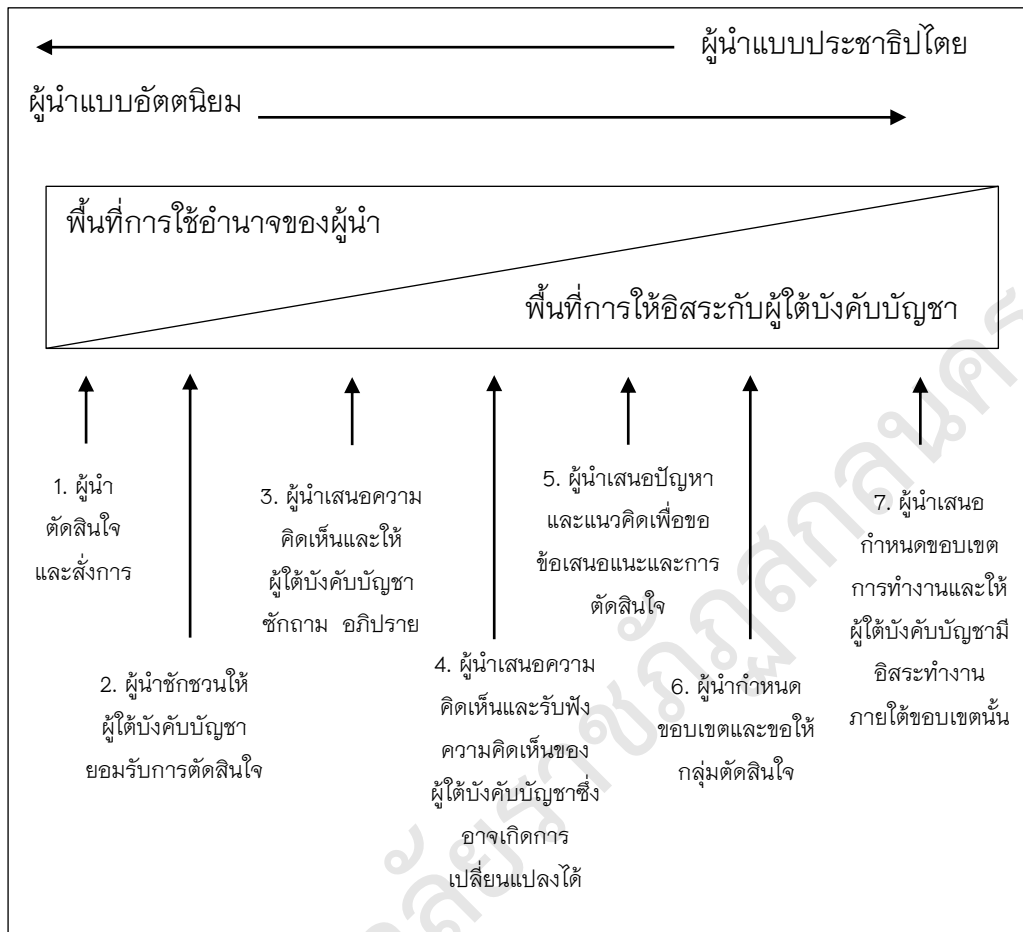
จากการศึกษาวิจัย โดยการทำชุดฝึกอบรมให้มีผู้แสดงพฤติกรรม 3 รูปแบบ แล้ว นำไปใช้กับคน 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบปล่อยเสรี ให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตนิยมและแบบประชาธิปไตย ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา ขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบ ประชาธิปไตยและแบบอัตตนิยม แม้จะได้ปริมาณงาน

เท่า ๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยที่มีคุณภาพของงานสูงกว่าและสมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ดูเหมือนว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่น แต่ในระยะหลังผลของการวิจัยพบว่ามีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยกับผู้นำแบบอัตตนิยม กล่าวคือในบางครั้งผู้นำแบบอัตตนิยมก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตามก็ยังคงได้รับความพึงพอใจมากกว่าผู้นำประเภทอื่น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Tannenbamm – Shcmidt Continuum of Leader Behavior ในปี ค.ศ.1975 Tannenbamm and Shemidt ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบ พบว่า ในความจริงแล้วไม่สามารถแยกพฤติกรรมผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างชัดเจนเด็ดขาด เขาจึงได้พัฒนาเส้นที่แสดงถึงความต่อเนื่อง (Continuum) ของพฤติกรรมผู้นำจากขั้วแบบอำนาจนิยมหรืออัตตนิยมทางซ้ายมือ ไปหาขวามือ จากแนวคิดนี้ อธิบายได้ว่า การที่จะหาคำตอบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุดอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ว่าตัวผู้นำเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีความพร้อมและรับผิดชอบเพียงใด สถานการณ์ในขณะนั้นเป็นอย่างไร มีความกดดันมากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดนี้ ได้พบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมผู้นำ 2 รูปแบบ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำสร้างได้จากอำนาจส่วนบุคคลและธรรมชาติของบุคคล พฤติกรรมของผู้นำแบบอำนาจนิยมหรืออัตตนิยมจะไม่เชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ไว้ใจใจ และคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนเฉื่อยชา ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีแนวคิดในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามอบหมายกลุ่มให้สามารถสร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความไว้ใจและเชื่อในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายองค์การภายใต้พฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตนิยมมาจากผู้นำคนเดียว ในขณะที่นโยบายองค์การภายใต้พฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมาจากการตกลงร่วมกันและการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม Hersey and Blanchard (2001, p.108 – 109, อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสนนท์, 2555, หน้า 30)

พฤติกรรมของผู้นำตามแนวคิดของ Tannenbamm and Shemidt อธิบายได้ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 ความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

ที่มา : Tannenbamm and Schmidt (1973, Cited in Hersey and Blanchard, 2001, p.109)

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 1 ผู้นำจะระบุปัญหา ตัดสินใจหาวิธีแก้ปัญหาแล้วใช้อำนาจ บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนด

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 2 ผู้นำจะระบุปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหาเสนอให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงใจ ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 3 ผู้นำจะมีพฤติกรรมคล้ายกับแบบที่ 2 แต่จะมีการเสนอ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ซักถาม หรืออภิปรายประเด็นที่เกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 4 ผู้นำเสนอการตัดสินใจในลักษณะของการเป็นข้อเสนอ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางส่วน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของผู้นำได้แต่การตัดสินใจยังอยู่ที่ผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 5 ผู้นำเสนอปัญหา ขอคำแนะนำและการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ แต่ผู้นำยังคงตัดสินใจด้วย ตนเองเหมือนเดิม

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 6 ผู้นำจะกำหนดขอบเขตในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีขอบเขตแค่ไหน แล้วให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจ

พฤติกรรมผู้นำแบบที่ 7 ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการตัดสินใจ ภายใต้ขอบเขตของการปฏิบัติงาน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสร้างทางเลือกและกำหนด ทางเลือกในการตัดสินใจเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Tannenbamm and Shemidt เป็นการระบุพฤติกรรมการตัดสินใจแก้ปัญหาขององค์การหรือกลุ่มงาน ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำ ผู้นำที่ให้อิสระในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยจะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมของการใช้อำนาจหรือเป็นอัตตนิยม ในขณะที่ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีพฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม Tannenbamm and Shemidt ให้ข้อเสนอว่า ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่ม แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดีและมีการพัฒนา

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership GIUGNO UNITS Studies) หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประกอบด้วย John Hemfill และ Alvin Coons ได้เริ่มต้นคว้ามิติทางพฤติกรรมเพื่ออธิบายพฤติกรรมผู้นำ โดยใช้แบบสอบถามบรรยายพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Descriptive Questionnaire) จากการศึกษาวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 มิติ Bartol & others (1998, p. 534) ดังนี้

3.1 มิติแบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating Structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตัวเองและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยเฉพาะบทบาทในหน้าที่พื้นฐาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ เป็นต้น

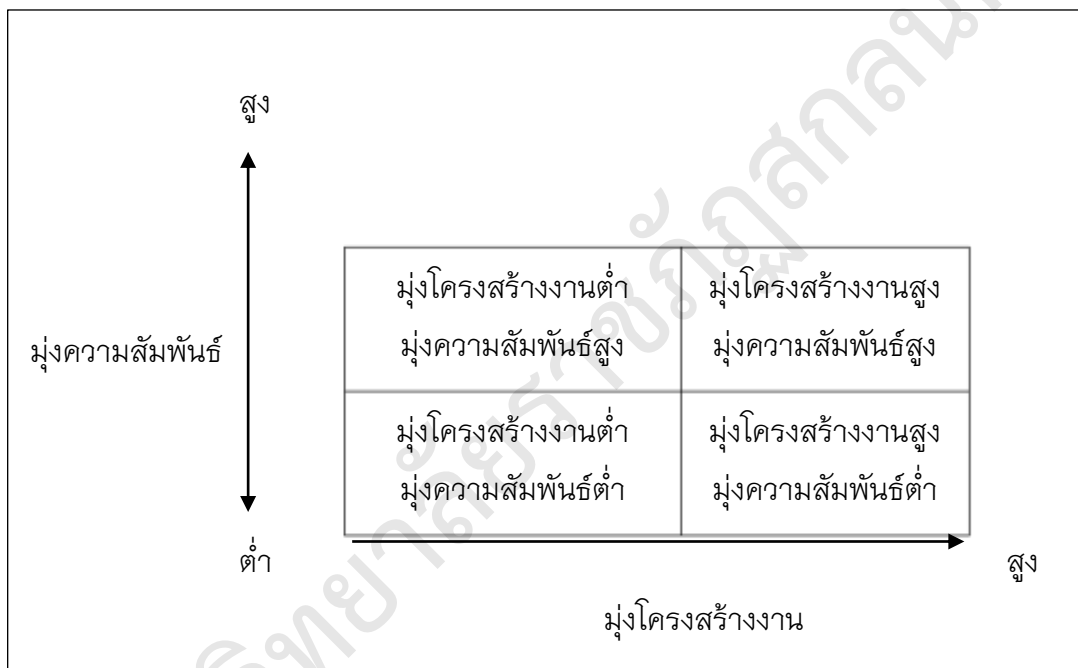
3.2 มิติแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพในความคิดเห็นมุ่งความเป็นมิตร มีการติดต่อสื่อสารสองทาง และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากมิติพฤติกรรมทั้งสองที่ได้จากการศึกษานักวิจัยจึงนำมาพิจารณาเป็นแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

3.2.1 แบบมุ่งโครงสร้างสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง

3.2.2 แบบมุ่งโครงสร้างสูงและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ

3.2.3 แบบมุ่งโครงสร้างต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูง

3.2.4 แบบมุ่งโครงสร้างต่ำและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ



ภาพประกอบ 4 มิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานและมุ่งความสัมพันธ์

ที่มา : Bartol & others (1998, p. 534)

กลุ่มนักวิจัยได้นำมิติพฤติกรรมทั้ง 4 แบบนี้ไปศึกษาเปรียบเทียบถึงผลของผู้นำทั้ง 4 แบบที่มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลของการศึกษาพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุดและได้รับการยอมรับ กล่าวคือแต่ละองค์การ แต่ละงาน มีความพึงพอใจต่อผู้นำที่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูง มักจะทำให้ผลงานและระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าแบบอื่นมากกว่าผลของการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์สูงเสมอไป อาจจะมุ่งโครงสร้างงานสูงและมุ่งความสัมพันธ์ต่ำหรือมุ่งโครงสร้างงานต่ำและมุ่งความสัมพันธ์สูงก็ได้ ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แต่การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ มุ่งประเด็นเพียงแสดงแบบของภาวะผู้นำเท่านั้น มิได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ยังไม่ได้ผลสรุปที่ชัดเจนว่าในสถานการณ์แบบหนึ่ง ผู้นำควรจะมีพฤติกรรมแบบใดจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ

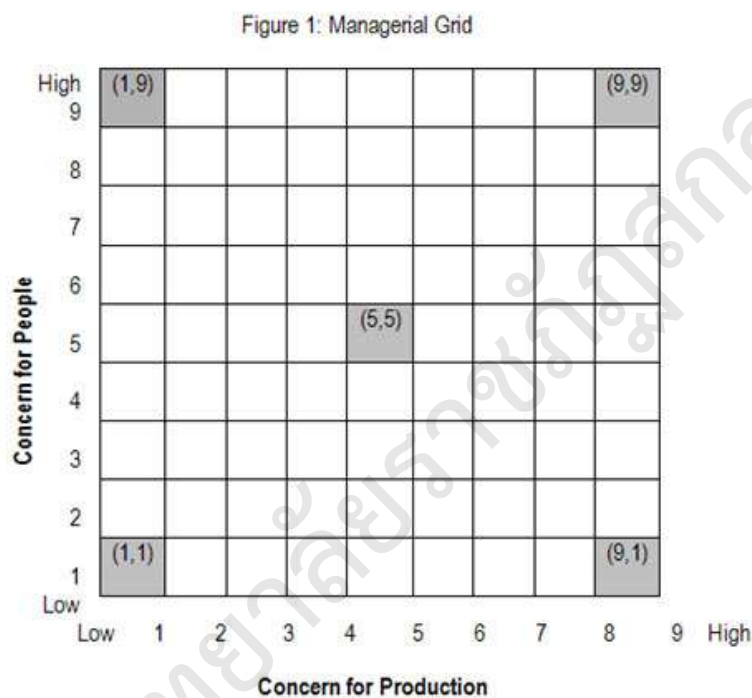
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies of Effective) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Kurt Lewin ของมหาวิทยาลัยไอโอวา เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ Lunenburg & Ornstein (1996, p. 128-129; อ้างถึงใน เอกณรงค์ วรสีหะ, ออนไลน์)

4.1 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

4.2 พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของ Robert R. Blake และ Jane S. Mouton ในปี ค.ศ.1964 จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่ชื่อตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) และต่อมาพัฒนาเป็นตาข่ายแห่งผู้นำ (Leadership Grid) โดยยึดพฤติกรรมของผู้นำในสองมิติคล้าย ๆ กับการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ และมหาวิทยาลัยมิชิแกน เบลคและมูตัน กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคน

เป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine–Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสตร์, 2555, หน้า 37 – 40) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ตาข่ายแห่งผู้นำของเบลคและมูตัน

ที่มา : Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสตร์, 2555, หน้า 37-40)

จากการศึกษาของเบลคและมูตัน มีแบบผู้นำ 5 ประเภท ที่มีความน่าสนใจสามารถนำไปใช้อธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำได้ดังนี้ (พรสวรรค์ ศิริศาสตร์, 2555, หน้า 38)

1. แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะ

เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

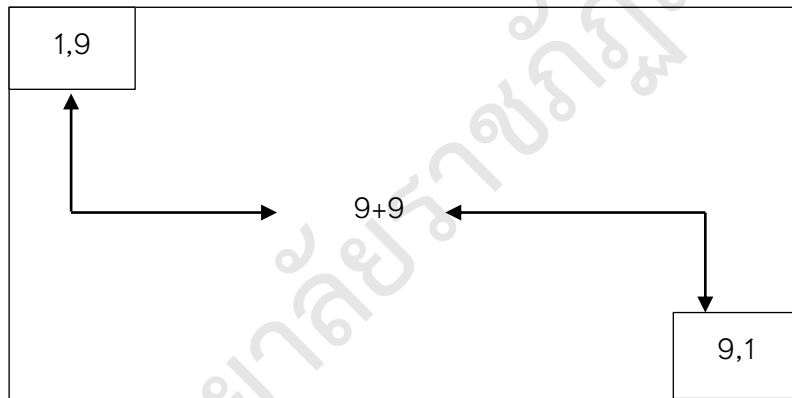
4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและ

อำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

นอกจากนี้แบบผู้นำหลักทั้ง 5 แบบดังกล่าวมาแล้ว เบลคและมูตันยังได้เสนอแบบภาวะผู้นำเพิ่มอีก 2 แบบ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานของตาข่ายภาวะผู้นำ ดังนี้

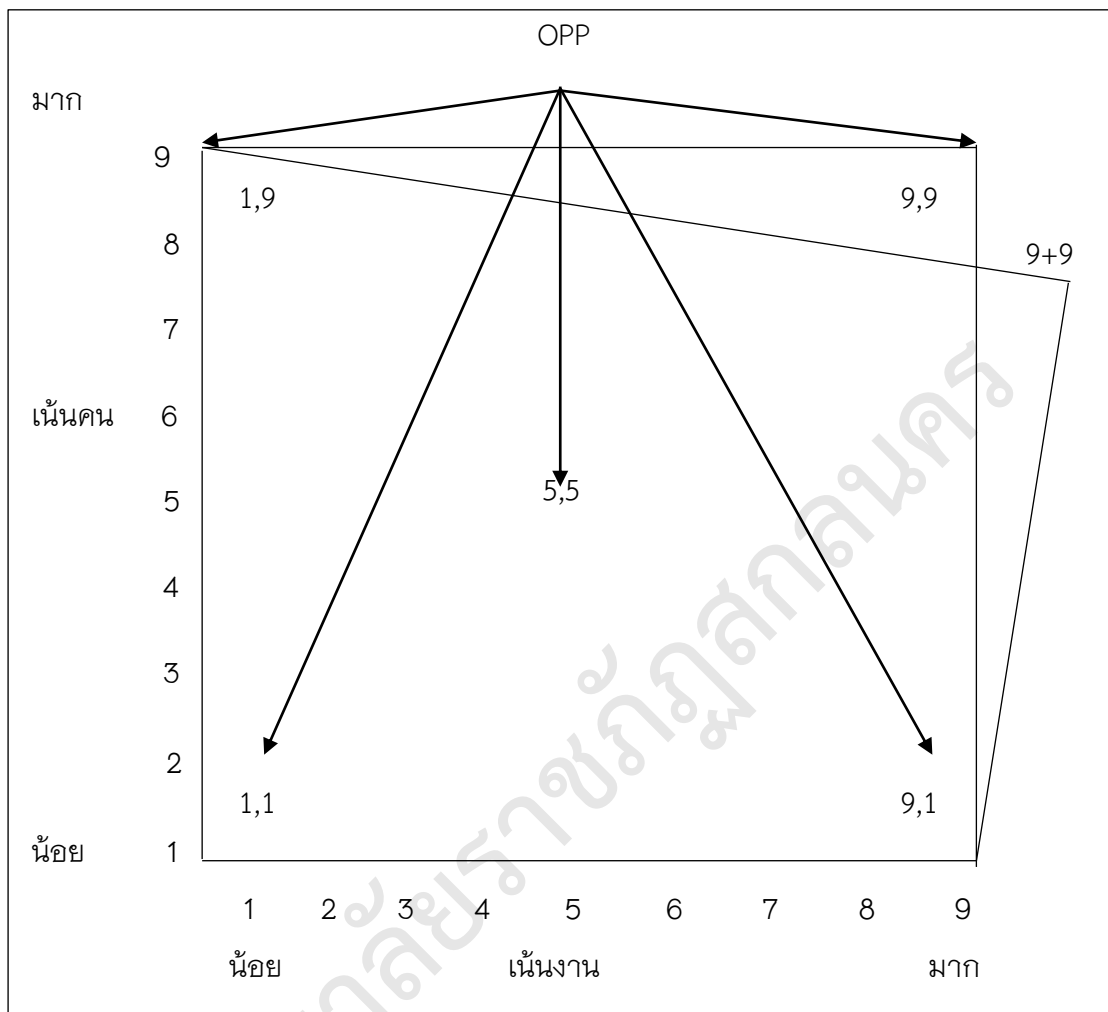
6. แบบที่ 6 (9+9) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ เป็นแบบของผู้นำที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำใช้ทั้งแบบ 1,9 และแบบ 9,1 แต่ไม่ได้บูรณาการทั้งสองแบบเข้าด้วยกัน พฤติกรรมของผู้นำที่เหมือนพ่อแม่ กล่าวคือ พ่อแม่จะให้รางวัลหรือยอมรับก็ต่อเมื่อลูกเชื่อฟังพ่อแม่ แต่ในทางกลับกันถ้าลูกประพฤติผิด ไม่เคารพเชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ ทั้งนี้ทุกอย่างยังอยู่บนพื้นฐานของความรัก ความเมตตา ปราบปราม เพื่อมุ่งหวังให้ลูกเติบโตเป็นคนดี ซึ่งผู้นำแบบนี้จะมีแนวคิดเช่นเดียวกับพ่อแม่ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเผด็จการแต่มีความเมตตาแอบแฝงอยู่



ภาพประกอบ 6 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

ที่มา : Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิรศานันท์, 2555, หน้า 37-40)

7. แบบที่ 7 พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เลือกใช้การผสมผสานของแบบผู้นำตั้งแต่แบบที่ 1-6 โดยเลือกการผสมไปใช้ตามโอกาสที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อส่วนตัวของตนเอง ได้แก่ เพื่อการสร้างภาพให้ตนเอง เพื่อใช้ในการฉกฉวยโอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง เป็นต้น ดังภาพ



ภาพประกอบ 7 พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

ที่มา : สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 241)

เบลคและมูตัน ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้นำแบบ 9,9 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดตาข่ายแห่งผู้นำนี้ นอกจากจะนำมาใช้เพื่อการอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ แล้ว ยังสามารถระบุถึงแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดและยังนิยมนำไปใช้ในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำอีกด้วย

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยไอโอวา ผลของการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยม ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำของแทนเนบอมและชมิทท์พัฒนาเส้นที่แสดงถึงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำจากชั่วแบบอำนาจนิยมหรืออัตตนิยมทางซ้ายมือไปหา ชั่วแบบประชาธิปไตยทางขวา

มือ แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำออกเป็น 7 พฤติกรรม 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ระบุว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ 2 มิติ มิติแบบมุ่งโครงสร้างงานและมิติแบบมุ่งความสัมพันธ์ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ แบบมุ่งเน้นผลผลิตและแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน 5) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของ Blake and Mouton ทฤษฎีนี้เป็นการสร้างส่วนผสมของผู้นำที่มุ่งคนกับมุ่งผลผลิตระดับต่าง ๆ กันออกมาได้ถึง 81 แบบบนตาข่ายแห่งผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบันและสมัยใหม่ สามารถนำทฤษฎีผู้นำมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมเพื่อบูรณาการให้มีประสิทธิผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามตารางการจัดการของ Blake and Mouton (1964 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิริศาสตร์, 2555, หน้า 37 - 40) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นตาข่ายแห่งผู้นำ โดยใช้ตาราง 2 แกน คือ แกนตั้งหมายถึงพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งคนและแกนนอนคือพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต ทฤษฎีนี้เป็นการสร้างส่วนผสมของผู้นำ ที่มุ่งคนกับมุ่งผลผลิตระดับต่าง ๆ กัน โดยแบ่งแบบพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 7 แบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย ที่มีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด และมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู มีการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู และเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระครูในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครู

ทุกคน ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหานั้นที่ที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา

3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง มีการกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู ช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน งานที่ได้ก็จะประสบผลสำเร็จ

4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีสิทธิที่จะเสนอแนะในการทำงานกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุมและให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน แล้วนำมาหลอมรวมกันให้เป็นหนึ่งเดียว มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจะใช้วิธีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและร่วมกันชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5) พฤติกรรมผู้นำแบบด้อยคุณภาพ หรือพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่าผู้บริหารไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ปลดปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน และไม่เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน

6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลที่สำคัญในครอบครัว เสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ มีการชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจโดย

เน้นประสิทธิภาพผลลัพธ์ของงาน และยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส หมายถึง หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด และกลัวที่จะเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรู้ว่าจะฉกฉวยประโยชน์และมักจะพยายามผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตและ ก้าวหน้า

จากการศึกษาทฤษฎีตาข่ายแห่งผู้นำของเบอร์กและมูตัน ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบ พฤติกรรมผู้นำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 7 แบบ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

การจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 79) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 143) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกาย ของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อนให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับ ภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นพนักงานดังกล่าวให้แสดง

พฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นคือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 252) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

พรสวรรค์ ศิรศาทนันท์ (2555, หน้า 214) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้น พฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง แรงกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้น คงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 216) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมาซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรืออย่างน้อยเพียงใด

Hersey, Blanchard, & Johnson (2001, p. 24) ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจเป็นเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Why of behaviors) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม อย่างถาวรและมีจุดหมายหรือทิศทางที่แน่นอนของบุคคล

สรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ดีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 251-252) กล่าวว่า ในการเป็นผู้นำนั้น ลักษณะของการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่แท้จริงก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ปรารถนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับคน เงิน วัสดุ และการจัดการ แรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงานความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ

5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การ

6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

ทุกตำแหน่ง

7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น ภาวดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ

7.1 ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

7.2 การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปได้นำพฤติกรรมให้ตรง ทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ คือ สำเร็จความต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 217) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นในรูปแบบได้นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหาร ถ้ารู้จักเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการจนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. ประเภทของการจูงใจ

มีนักวิชาการได้ศึกษาและแบ่งประเภทของการจูงใจไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2548, หน้า 213) อธิบายถึงประเภทของการจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ คือการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก ดังนี้

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใด ๆ มากกระตุ้น แรงจูงใจภายในมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงจิตใจ

เพราะเขาจะปฏิบัติงานได้ดีด้วยตัวเอง การจูงใจภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดให้ความสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บังเกิดผลดี

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย การจูงใจภายนอก ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำโดยยอมรับกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจมีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานที่อยู่ในระยะทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้ความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไร จากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรมนั้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ต้องมีบุคลิกทางวิชาการที่น่านับถือ นักปกครอง นักจัดการ นักบริหารก็จะต้องมีบุคลิกของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลอันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทดสอบ ก็เป็นเครื่องกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 253 – 254) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Interinsic Motivation) การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความพอใจเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 267) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในบุคคล จำแนกได้เป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน

ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

พรสวัสดี ศิริคาตพันธ์ (2555, หน้า 216 - 217) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามมิติของเวลา

1.1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด

1.2 แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition หรือ Latent Motive) คือแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามมิติของสิ่งเร้า

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้า ภายในตัวบุคคลผู้นั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก คือ สิ่งที่มาเร้าเร้ามาเสริมสร้างความปลอดภัยในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามมิติของความต้องการ

3.1 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจในอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย เป็นต้น

3.2 แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 118) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้นวม การจูงใจในแง่นี้ บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือให้รางวัล สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 218 - 219) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ใน

เวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมภายนอกสำหรับแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชมจนถึงได้รับรางวัลเป็นสิ่งของ

4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีวิวัฒนาการมาจากแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แนวคิดเชิงความต้องการของมนุษย์ ความคาดหวัง จุดมุ่งหมายของบุคคล และการเสริมแรง ซึ่งนักการศึกษาได้แบ่งทฤษฎีเป็นกลุ่ม ๆ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 153 - 154) แบ่งทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ตามวิวัฒนาการของทฤษฎี คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา และรูปแบบเชิงกระบวนการ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 218 - 236) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงเนื้อหา ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นเนื้อหาการจูงใจที่พยายามหาคำตอบว่า มีอะไรบ้างที่เป็นสิ่งจูงใจมนุษย์ให้ทำงาน หรือรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ การสร้างและการ รักษาพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความต้องการหรือแรงขับ (Needs or Drives) ที่มนุษย์ต้องการได้รับ รวมทั้งเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์

2. ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการ ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มนี้ เน้นการอธิบายว่า มนุษย์มีวิธีการอย่างไรในการเลือกที่จะมีพฤติกรรมอย่างใดอย่าง

หนึ่งบนพื้นฐานของความต้องการรางวัล ผลตอบแทนและผลลัพธ์ของงาน หรือเพื่อตอบคำถามว่ามนุษย์ถูกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้วยวิธีการอย่างไร

3. ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นแนวคิดที่มีมุมมองในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม มองว่า พฤติกรรมเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและผลลัพธ์ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

การตี อดันต์นาวี (2555, หน้า 118 - 119) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderter) ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Theory)

3. ทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม กล่าวถึงทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) และการปรับพฤติกรรม (Behavior Theory)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิสแลนด์ ทฤษฎีกลุ่มนี้ มุ่งเน้นศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่มีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรม 2) ทฤษฎีการจูงใจกลุ่มรูปแบบเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนด เป้าหมาย ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายว่ามนุษย์มีกระบวนการคิดอย่างไรในการเลือกแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อันจะมุ่งไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการ และ 3) ทฤษฎีการเสริมแรงมุ่งศึกษาการเสริมแรงทางบวก เสริมแรงทางลบ การลงโทษ และการเลิกเสริมแรงผู้บริหารควรนำทฤษฎีแรงจูงใจไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ จึงจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่อยากทำงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) Maslow (1960, p. 66 - 67 ; Cited in Owens and Valesky. 2007, p. 384-385) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตั้งแต่ปี 1943 Maslow เชื่อว่า ความต้องการของ

มนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงกว่าจะเป็นตัวจูงใจแทนโดยความต้องการมีลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด ดังนี้

1.1 ความต้องการด้านกายภาพ (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการทางร่างกายของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นต่อไป

1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ 1) ความปลอดภัยในชีวิตตนเอง หมายถึง สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ความปลอดภัยในการเดินทาง อุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย เป็นต้น และ 2) ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมีหลักประกันเพียงพอในการปฏิบัติงาน ณ ที่แห่งใด แห่งหนึ่ง

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Affiliation Needs) หมายถึง ความต้องการในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักจากเพื่อน จากเจ้านายและบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม กลุ่มเพื่อน หมู่คณะและการได้รับการยอมรับจากสังคม การยอมรับในผลงาน ยอมรับความคิดเห็น

1.4 ความต้องการการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในความรู้ ความสามารถ รวมทั้งอิสรเสรีภาพในการทำงาน และสถานะทางสังคม การได้รับการมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญหรือได้ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ความต้องการนี้ถ้าบุคคลได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้รับความต้องการทั้ง 4 ประเภทข้างต้นแล้ว ไม่มีความวิตกกังวลเรื่องทรัพย์สินเงินทอง หรือชื่อเสียง หากบุคคลใดก้าวมาถึงขั้นนี้ได้จะทำงาน เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จของงาน เพราะรักที่จะทำ รักที่จะพัฒนางานนั้น มิใช่เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง อำนาจหรือเงินค่าตอบแทน

ความต้องการขั้นที่ 1 - 4 Maslow เรียกว่า ความต้องการเพื่อสนองความขาดแคลน ของชีวิต (Deficiency Needs) มนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ได้มาซึ่งความ

ต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1-4 ได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะแสวงหาความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าองงาม (Growth Needs) ในลำดับต่อไป ความต้องการในระดับความเจริญก้าวหน้านี้เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์เฝ้าหา ไม่ได้เกิดขึ้นจากการขาดแคลนหรือความบกพร่องใด ๆ ในชีวิต ในสังคมมนุษย์เราจะพบว่า มีบางคนใช้ความพยายามที่จะเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขาสนใจ เพียงเพื่อจะค้นหาคำตอบเท่านั้น เมื่อได้คำตอบก็มีความพึงพอใจ มิได้ต้องการคำตอบแทนเป็นเงิน หรือการยกย่องสรรเสริญ นอกจากนี้ Maslow ได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ยังมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ มนุษย์อาจเกิดความ ต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากน้อยต่างกัน ตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และความรู้สึกในขณะนั้น มิได้หมายความว่ามนุษย์จะต้องสนองความต้องการลำดับขั้นที่ต่ำจนเต็ม แล้วจึงต้องการขั้นที่สูงขึ้น มนุษย์อาจได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นเพียงบางส่วนสลับไปมาได้

2. บุคคลอาจมีความต้องการไม่ครบทุกด้าน เช่น บางคนอาจต้องการเพียงการ สนองตอบทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิตเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว หรือบางคนอาจไม่ สนใจเรื่องการยอมรับของสังคมเลย ไม่ต้องการตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ แต่กลับต้องการ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อเป็นแนวทางแก่คนรุ่นหลังก็ได้

3. บุคคลอาจจะไม่ได้มีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น เช่น คนที่ต้องการการยอมรับนับถือจากสังคมมาก อาจไม่สนใจเรื่องความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิต หรือยอมมีชีวิตอยู่ อย่างแร้นแค้น ฉะนั้นความต้องการลำดับแรกสุดของชีวิต ไม่ใช่ความต้องการทางด้านร่างกายแต่กลับเป็นความต้องการการยอมรับในสังคม

แม้ว่าทฤษฎีของ Maslow จะได้รับทั้งการยอมรับและวิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก แต่ผู้นำก็สามารถนำทฤษฎีของ Maslow ไปปรับใช้ในองค์การได้ โดยผู้นำต้องคำนึงถึงแรงจูงใจของบุคคล ความต้องการพื้นฐาน เงินเดือน ค่าแรง สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย บุคคลควรได้รับอย่างเพียงพอ ความมั่นคงของสถานภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ถ้าบุคคลมีความหวั่นไหวต่อสถานภาพของตนเอง ย่อมปฏิบัติงานอย่างขาดคุณภาพและประสิทธิภาพ การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี โดยลงทุนน้อยที่สุด การเข้าร่วมกลุ่มของเพื่อน การทำงานเป็นทีม การให้การยอมรับความคิดเห็น รวมทั้งการพิจารณาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ล้วนแต่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรทั้งสิ้น

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมี รายละเอียด ดังนี้ Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 - 183)

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ ล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ได้เสร็จทันเวลา สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมจากหน้าที่ ๆ ปฏิบัติ ได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นต้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ สามารถแสดงความคิดเห็น

หรือข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นต้น

2.1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการด้วยความเป็นธรรม ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน เคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ ได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล ได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของสถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ เป็นต้น

2.1.5 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการ

สาธาณณะ เป็นต้น

2.2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ดีเกินไปไม่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ดังนี้

2.2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์การ เป็นต้น

2.2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่นบรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Mc Clelland (The Need to Achieve Theory) David C. Mc Clelland นักจิตวิทยามีความเห็นที่ ความต้องการของมนุษย์นั้น ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคนอย่างแนวคิดของ Maslow, Herzberg หรือ Alderfer Mc Clelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของ

บุคคล โดยให้บุคคลนำเสนอภาพต่าง ๆ เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ หลังจากวิเคราะห์ผลแล้วจึงสรุปว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (Mc Clelland (1961, p. 205-258 ; อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 87)

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : Ach) เป็นความต้องการที่จะทำงานที่มีความท้าทายให้บรรลุผลสำเร็จ มีมาตรฐานในการทำงานสูง

3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPow) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและยอมรับ

3.3 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation : mAh) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ความเป็นมิตร ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสัมพันธ์ภาพและมิตรไมตรีจากบุคคลอื่น

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และมีความกระตือรือร้นสูง บุคคลประเภทนี้จะเกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง เงินหรือรางวัลใด ๆ ที่ได้รับเป็นเพียงประจักษ์พยานของความสำเร็จเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง บุคคลประเภทนี้ต้องการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มักชอบทำงานคนเดียว ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก แต่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้นำจึงควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และสามารถบรรลุผลได้ โดยอาจเป็นประเภทงานที่ต้องการความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว บุคคลประเภทนี้ก็จะเป็นผู้ที่มีคุณค่าขององค์กร ในส่วนของบุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์มักชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ชอบงานประสานสัมพันธ์ บุคคลประเภทนี้ จะเป็นนักประสานงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้นำจึงควรมอบงานที่ตรงกับบุคลิกลักษณะและความต้องการของบุคคล

บุคคลประเภทที่มีความต้องการอำนาจ มักเป็นบุคคลที่เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับสูงขององค์กร ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ใช่ เพื่อองค์กร อีกประเภทหนึ่งคือ ความต้องการอำนาจเพื่อสถาบัน (Institution power) เป็นอำนาจ เพื่อร่วมทำงานกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย อุทิศตัวเพื่อองค์กร เป็นบุคคลที่ผู้นำควรส่งเสริมให้มี

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจในการพัฒนาองค์การ

นอกจากนั้น Mc Clelland ยังมีความเชื่อว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่แสวงหาและเรียนรู้ ได้โดยประสบการณ์ หรือการฝึกอบรม เด็กที่เติบโตมาจากประสบการณ์ประเภทใดเมื่อโตขึ้นก็จะมี

4. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer's ERG Theory Alderfer ได้นำความรู้ทางด้านความต้องการของ Maslow และ Herzberg มาสร้างรูปแบบการจูงใจใหม่ที่คล้ายคลึงกัน เรียกว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) โดยไม่ได้คำนึงว่าความต้องการใดเกิดก่อนหรือเกิดหลังความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ทฤษฎี ERG จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ความต้องการความอยู่รอด (E- Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น หากเป็นการทำงานในองค์การ ความต้องการระดับนี้ คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R - Relatedness Needs) เป็นความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการเชิงสังคม ความผูกพัน การยอมรับ

4.3 ความต้องการความก้าวหน้า (G - Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงของบุคคล การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ความเติบโต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถและความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎี ERG มีส่วนคล้ายและแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow โดยมีแนวคิดที่ซับซ้อนกว่าความต้องการอาจเป็นไปได้ทั้งสูงขึ้นและน้อยลง กล่าวคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากต้องการเงินค่าตอบแทนสูงแต่ได้น้อยจะมีความต้องการเงินเดือนสูงขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น เช่น หากได้รับเงินเดือนสูงขึ้นจนพึงพอใจแล้วก็จะต้องการการยอมรับ หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และหากความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองน้อยก็จะมีความต้องการในระดับต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมาก เช่น ไม่มีโอกาสได้รับตำแหน่งงานใหม่ ก็จะทำให้ความสนใจกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเพื่อ

ต้องการการยอมรับสูงขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีแนวคิดหลักที่ว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงกว่าจะเป็นตัวจูงใจแทนความต้องการในระดับนี้จะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ไปหา 2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 3) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Mc Clelland มีความเห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่าความต้องการเป็นสิ่งแสวงหาและเรียนรู้ได้โดยประสบการณ์หรือการฝึกอบรม และ 4) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กล่าวว่าความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง กล่าวได้ว่าทฤษฎีกลุ่มนี้ต่างมุ่งเน้นไปยังความต้องการของมนุษย์ที่มีผลจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำเข้าใจได้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากอะไร มนุษย์ต้องการอะไร ผู้นำจึงควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลของงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แรงผลักดันและกระตุ้นความรู้สึกภายในให้เกิดความต้องการ ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานของครู เนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความสนใจทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก ในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) กล่าวคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มี

ปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและซัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์การ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้นในการช่วยกันพัฒนาองค์การให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้แรงจูงใจ 2 ปัจจัย เป็นพลังนำสู่ความสำเร็จ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์การทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้โดยง่าย โดยแบ่งปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) ได้ 5 ด้าน ดังนี้ Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 - 183)

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ได้เสร็จทันเวลา สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมจากหน้าที่ ๆ ปฏิบัติ ได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นต้น

2.1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม สามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับร่วมวางแผน การปฏิบัติงานกับบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย เป็นต้น

2.1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต ได้แก่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการด้วยความเป็นธรรม ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน เคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ ได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล ได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของสถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ เป็นต้น

2.1.5 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาก การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการสาธารณสุข เป็นต้น

5. บทบาทของครู

บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งครูนั้นว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้รู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ รู้จักนักเรียน และรู้จักวิธีสอนให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา สอนให้นักเรียนรู้จักคิดแก้ไขปัญหา บทบาทหน้าที่ของครู ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
2. จัดสาระการเรียนรู้ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งเรื่อง ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน ความรู้ เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมี ความสุข
3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการ ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
5. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็นและทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
6. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้ สดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา
7. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วน หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

8. จัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

9. การประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบความรู้ไป ในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ

10. การจัดสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ มุ่งพัฒนา คนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความ รับผิดชอบต่อสังคม

11. จัดการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เอกชน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการ แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จัดทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน ให้สามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงานและประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

6. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการหลายท่านให้ ความหมายไว้ดังนี้

Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 – 183) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการ ทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรงมีอยู่ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงานที่ทำ

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอยู่ 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานและค่าตอบแทน

Hilgard (1962, p. 11 ; อ้างถึงในสมพร พรหมจรรย์, 2540, หน้า 13) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์เป็น 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ส่วนสำคัญมาจากปัจจัยที่สำคัญ ๆ 2 อย่าง คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานตามความเหมาะสมแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่พัฒนาให้ผลการทำงานออกมาได้อย่างดี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา (รสรินญา เชนสาคร, 2557, หน้า 88 – 92) สรุปได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบถึงความคาดหวัง วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน และส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้ครูจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ กำหนดกิจกรรมการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดหาสื่อเพื่อการเรียนรู้ ทั้งเป็นสื่อทั่วไปและสื่อเทคโนโลยี การพัฒนาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมพร้อมใช้ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้บริการด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การประสานความสัมพันธ์ นิเทศผู้รับผิดชอบงานด้านการประสานความสัมพันธ์ จัดกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์ของสถานศึกษา และจัดระบบการทำงานโดยคำนึงถึงสายงานบังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงาน และสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า

5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. การสร้างแรงจูงใจ จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใ้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานในโอกาสอันสมควรและมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นมิตรและให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงาน

7. สร้างความตระหนักให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมิน และจัดให้มีการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินและเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษา จัดให้มีผู้รับผิดชอบในด้าน การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และให้มีการนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนโดยกำหนดการวิจัยเป็นนโยบายสถานศึกษาและส่งเสริมครูให้ได้รับฟังคำแนะนำจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมรับการอบรม และเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเองทางด้าน

การวิจัยอยู่เสมอ

9. สนับสนุนให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา วางแผนและจัดประสบการณ์ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี คือ ให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ศศิธรดา แพงไทย (2559, หน้า 9 – 11) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้คอยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนากระบวนการที่คนใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณสื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ พัฒนาหลักสูตรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนศิษย์เก่าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู

องค์การทางการศึกษาประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมาก ทุกคนล้วนมีแนวคิดการแสดงออกของพฤติกรรม และความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องบริหาร จัดการและจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์ องค์การให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ผู้นำทุกคนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของความคาดหวัง แรงจูงใจของบุคคล และการประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่ต้องการ (พรสวัสดิ์ ศิริศาตพันธ์, 2555, หน้า 213) แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของ

พฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม ในการนำแรงจูงใจไปใช้ในการบริหารงาน เพราะจะทำให้งานประสบความสำเร็จและเกิดความผูกพันต่อองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 134 - 135)

ผู้บริหารถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว แต่ขาดความสามารถในการเข้ากับคน และไม่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ได้ผลดีแล้ว ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าจะไม่สามารถบริหารงานให้องค์กรนั้นดำเนินการไปด้วยดีหรือมีประสิทธิภาพได้ การทำงานใด ๆ โดยมุ่งแต่ผลผลิตของงานและการให้รางวัลทางเศรษฐกิจไม่ช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาต่างหาก ซึ่งถ้าเป็นไปในทางที่ดีแล้วจะช่วยให้ผลผลิตของงานดีขึ้น การบริหารงานในองค์กรจึงเน้นถึงความสำคัญของมนุษย์ทุกคน ความสัมพันธ์ระหว่างกันและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 263) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Daft (2003, p.135 - 136) ว่าการทำงานเป็นทีมเพิ่มแรงจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติของแต่ละบุคคลการทำงานเป็นทีมเป็นวิวัฒนาการให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค อีกทั้งกระตุ้นให้คนทุ่มเทจิตใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้นำนั้นมีหลายรูปแบบมิได้มีเพียงอย่างเดียวใดลักษณะหนึ่งเพียงอย่างเดียว ปัจจัยสำคัญในการที่เป็นผู้นำที่แท้จริงนั้น ได้แก่ การที่ผู้นำได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้นำได้รับการยอมรับนั้น ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถด้านต่าง ๆ ในการที่จะสร้างทีมงานและผูกใจทีมงานเหล่านั้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์การ โดยธรรมชาติแล้วพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำจะต้องเป็นสิ่งที่อยู่ในสายตาของทุกคนในองค์การ และมีแนวโน้มที่จะเป็นต้นแบบของพฤติกรรมของบุคลากรทั้งหลาย ผู้นำจึงต้องมีความระมัดระวังที่จะแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง การเสแสร้งแสดงออกในสิ่งที่ไม่ใช่ตัวตนที่แท้จริงของผู้นำจะไม่เกิดประโยชน์อันใดในระยะยาว พฤติกรรมที่เกิดจากลักษณะที่แท้จริงของบุคคลจะทำให้พนักงานสามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในแง่ของการเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามก็ตีความความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้เช่นความรู้เฉพาะด้านความสามารถในการทำงานเป็นระบบ และความมีระเบียบเรียบร้อยในการทำงานก็จะเป็นสิ่งที่สมาชิกสามารถเรียนรู้และเกิดความนิยมยกย่องในตัวผู้นำ การให้กำลังใจและสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมนี้จะเป็นสิ่งที่คอยบำรุงรักษาจิตใจพนักงาน มิใช่เพียงแค่จัด

ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการให้สิ่งจูงใจในรูปแบบเงินตราจะเพียงพอ แต่ยังคงรวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้นำ ถึงจะมีส่วนสนับสนุนการบำรุงขวัญกำลังใจในระยะยาว การเป็นผู้นำแบบใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ, 2552, หน้า 141 -142)

อย่างไรก็ตาม นักทฤษฎีและนักวิจัยยังมีความเชื่อว่าแรงจูงใจยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การหรือหน่วยงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวร ไม่ว่าจะมีความสนใจความต้องการ หรือเจตคติ ล้วนแต่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของทุกคนแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 136)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า วิธีการนำของผู้นำโดยมีการขับเคลื่อนมาจากแรงจูงใจของผู้นำนั้น ในโลกแห่งความเป็นจริงเราไม่สามารถใช้ระบบการนำแบบหนึ่งแบบใดให้เป็นแบบตายตัวได้ เพราะแรงจูงใจแต่ละแบบนั้นขาดความครบถ้วน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อทีมงานและเป้าหมายของงานในภาพรวมได้ เช่น การมุ่งเน้นที่ ความสำเร็จของงานหรือความสัมพันธ์กับคนอย่างใดอย่างหนึ่ง จะเกิดปัญหาที่ทีมงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดีและประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้ข้อดีของลักษณะแรงจูงใจของผู้นำแต่ละแบบและเลือกที่จะดึงส่วนที่เหล่านี้มาผสมผสานเป็นเอกลักษณ์การนำของตน

สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการ ดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะทำลำพังเพียงคนเดียว แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา ผู้บริหารนอกจากจะมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การแล้ว ยังต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออก และต่างก็เป็นตัวเร่งที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมาย การใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์โดยการจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานและผู้บริหารอย่างยิ่ง จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ยุพาภรณ์ ขานพล (2551, หน้า 95 – 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของครูปฏิบัติงานโดยรวมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมกับแรงจูงใจของครูปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย และแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 28.2

ลำราญ แสงจันทร์ (2551, หน้า 48 – 49) ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552 : 105-107) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในการงานวิชาการ และด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ มี 67 อัจฉริยภาพการณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ มีอัจฉริยภาพการณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 9) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 4 ด้านที่ต้อง พัฒนา คือ ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ

ดวงสมพร สาราญเจริญ (2552, หน้า 134 - 136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีพฤติกรรมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านคือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมของผู้บริหารในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 89

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 74 - 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 73 - 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณปภัช อำพอดิน (2557, หน้า 76 - 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 66 – 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

สายฝน ออกแผ่, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์, และจินตนา จันทร์เจริญ (2557, หน้า 1-9) ได้ศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านการเป็นผู้นำแบบมิติมุ่งงานและผู้นำแบบมิติมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

โดยมีการเป็นผู้นำแบบมิติมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ในขณะที่การเป็นผู้นำแบบมิติมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

สุริย์พร ศรีวิวัฒน์ (2549 ; อ้างถึงใน สกล พันธ์มาศ, 2557, หน้า 43)

ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จแบบบงการ แบบให้การสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความต้องการความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5)

พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถทำนายและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากเกณฑ์การกำหนดขนาดของสถานศึกษาส่วนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ

ลัดดา พันชนง (2559, หน้า 28-33) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อภิเชก วรรณไชย (2559, หน้า 112 – 115) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จะเห็นได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารคือบุคคลที่มีอำนาจ มีบทบาทและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น สามารถโน้มน้าวใจหรือจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและด้วยความเคารพ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำขององค์กรนั้น ๆ เพื่อบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ไว้ร่วมกันวางไว้ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของกลุ่ม ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการและทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ผลการปฏิบัติงานจะดีกว่าเมื่อเทียบกับการไม่มีแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมในการบริหารงานแตกต่างกันออกไป หน่วยงานหรือสถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องของประสิทธิผลมาก ผลผลิตหรือประสิทธิผลของหน่วยงานหรือสถานศึกษาจะสูงตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือสถานศึกษาใดที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ให้ความสนใจต่อประสิทธิผลน้อย ผลผลิตหรือประสิทธิผลของหน่วยงานนั้นจะตกต่ำไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะ

เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ขององค์การนั้น ให้มีความเหมาะสมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จํานำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

Wile (1983, p. 51-52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักสถานศึกษา และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูรักสถานศึกษาและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 6 ประการ คือ 1. การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย 2. การมีความสวยงามและมีชีวิตชีวา 3. การมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ 4. การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5. การมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ และ 6. การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน

Binnie (1985, p.450 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่คัดสรรทางสถานการณ์และตำแหน่งของการควบคุมกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเมือง ฮิลส์บรูว์รัฐฟลอริดา พบว่า 1) การจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ประมาณ 11% ของตัวแปร 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือเล็กไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมากหรือน้อยไม่แตกต่างกัน 3) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการขาดงาน และไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตำแหน่งของการควบคุมภายใน

Heisinger (1994, p. 291) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนา วิชาชีพของตนเอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ปัจจัยภายใน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยความอยากพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม 3) ปัจจัยทางด้านร่างกาย 4) ปัจจัยทางด้านสถานภาพ 5) ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย

Ogomaka (2002, p. 3563 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน

การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในมีผลต่อแรงจูงใจของการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นลักษณะของการดำเนินงานขององค์การได้เป็นอย่างดี และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร 7 แบบ คือ

- 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต
- 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
- 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
- 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
- 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
- 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
- และ 7) พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 2) ปัจจัยสุxonนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มี 5 คือ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ความรับผิดชอบและ 5. ลักษณะของงานที่ทำ และปัจจัยสุxonนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอยู่ 10 ด้าน คือ 1. นโยบายและการบริหารขององค์การ 2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. ตำแหน่งงาน 7. ความมั่นคงในการทำงาน 8. ชีวิตส่วนตัว 9. สภาพการทำงานและ 10. ค่าตอบแทน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะได้ทราบและเพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจึงควรปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อการสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามเกิดขึ้นอีกด้วย อีกทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของประสิทธิผลขององค์การต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

**ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 249 สถานศึกษา แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 231 คน ครู 2,572 คน รวมทั้งสิ้น 2,803 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน ครู 226 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 339 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49-50) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 249 สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) และให้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก นักเรียน 1-120 คน มีจำนวน 166 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง นักเรียน 121-300 คน มีจำนวน 64 สถานศึกษา และขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป มีจำนวน 19 สถานศึกษา

2.2 กำหนดเลือกสถานศึกษาขนาดใหญ่ทุกสถานศึกษา จำนวน 18
สถานศึกษา ดังนั้น จะเหลือสถานศึกษาที่เป็นหน่วยการสุ่ม 95 สถานศึกษา จะเหลือ
สถานศึกษาที่เป็นหน่วยการสุ่ม 95 สถานศึกษา

2.3 ดังนั้น กำหนดการสุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาด
กลาง ร้อยละ 41 ดังนั้นจะได้

2.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 68 สถานศึกษา

2.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 27 สถานศึกษา

2.4 ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับเลือกเป็น

สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาละ 1 คน ทุกขนาดสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 113 คน

2.4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก 68 สถานศึกษา

2.4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง 27 สถานศึกษา

2.4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ 18 สถานศึกษา

2.5 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนสถานศึกษาละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนจำนวน 226 คน

2.5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก 136 สถานศึกษา

2.5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง 54 สถานศึกษา

2.5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ 36 สถานศึกษา

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 113 คน และครูผู้สอนจำนวน 226 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 68 สถานศึกษา
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2562, หน้า 1-19)

ชื่อสถานศึกษาขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง						
1. บ้านนาหลวง	1	7	8	1	2	3
2. บ้านหนองจันทน์	1	7	8	1	2	3
3. บ้านขามเต่ากุดข้าวปุ้น(ราษฎร์อุทิศ)	1	7	8	1	2	3
4. บ้านกล้วย	1	7	8	1	2	3
5. บ้านนาหัวบ่อ	1	6	7	1	2	3
6. บ้านทุ่งมน	1	7	8	1	2	3
7. บ้านวังไฮหนองกุง	1	9	10	1	2	3
8. บ้านโพนป่าหว้าน	1	4	5	1	2	3
9. บ้านหนองแซง	1	7	8	1	2	3
10. บ้านหนองหญ้าไซ	1	6	7	1	2	3
11. บ้านไทยสามัคคี	1	7	8	1	2	3
12. บ้านสุขเจริญ	1	8	9	1	2	3
13. บ้านดอนม่วง	1	7	8	1	2	3
14. บ้านกลางน้อย	1	8	9	1	2	3
15. บ้านโพธิ์ตาก	1	11	12	1	2	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอธาตุพนม						
16. บ้านหัวดอน (สำนักงานสลาก สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสมทบ สร้าง28)	1	9	10	1	2	3
17. บ้านขอนแก่น	1	8	9	1	2	3
18. มรุกขนคร	1	8	9	1	2	3
19. บ้านธาตุน้อยศรีบุญเรือง - (พระราชธีรจารย์-ประชาอุปถัมภ์)	1	10	11	1	2	3
20. บ้านคืบพวง	1	6	7	1	2	3
21. บ้านทรายมูลคำผักแพว	1	7	8	1	2	3
22. บ้านน้ำคำ(ลำประชาอุปถัมภ์)	1	13	14	1	2	3
23. บ้านต๋อง(ศรีบัวบานวิทยาคาร)	1	8	9	1	2	3
24. บ้านโพนแพง	1	9	10	1	2	3
25. บ้านดอนนางหงส์(หงส์ทองวิทยา)	1	11	12	1	2	3
อำเภอนาแก						
26. บ้านแก่งสีลารมณีสยามคี	1	8	9	1	2	3
27. บ้านคำเม็ก	1	8	9	1	2	3
28. บ้านนาโสก	1	8	9	1	2	3
29. บ้านนาแกน้อย (นทพ.อุปถัมภ์)	1	7	8	1	2	3
30. บ้านโคกกลางแก่งน้อย(กัลยาโน อุปถัมภ์)	1	8	9	1	2	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
31. ชุมชนบ้านพิมาน	1	9	10	1	2	3
32. พระซองวิทยาคาร	1	10	11	1	2	3
33. นาชุมอุดมสวรรค์สามัคคี	1	9	10	1	2	3
อำเภอปลาปาก						
34. บ้านวังม่วง	1	6	7	1	2	3
35. บ้านนาขาม	1	5	6	1	2	3
36. บ้านหนองบัว	1	7	8	1	2	3
37. บ้านใหม่วังเชื่อม	1	7	8	1	2	3
38. บ้านโคกสว่าง	1	8	9	1	2	3
39. บ้านวังยาง	1	7	8	1	2	3
40. บ้านวังกะเบา	1	7	8	1	2	3
41. บ้านม่วง	1	10	11	1	2	3
42. บ้านถาวรนาอุดม	1	12	13	1	2	3
43. บ้านโพนทา	1	9	10	1	2	3
44. บ้านนางาม	1	9	10	1	2	3
45. บ้านหนองบัวราษฎร์รัฐบำรุง	1	8	9	1	2	3
46. บ้านกอก	1	6	7	1	2	3
47. บ้านโพนทัน	1	6	7	1	2	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเรณูนคร						
48. บ้านโคกกลาง	1	9	10	1	2	3
49. บ้านทุ่งสว่าง	1	6	7	1	2	3
50. บ้านนาโดนใหม่	1	8	9	1	2	3
51. บ้านนาบัว	1	11	12	1	2	3
52. บ้านสร้างเม็ก	1	8	9	1	2	3
53. บ้านสร้างแป้น	1	8	9	1	2	3
54. บ้านนาดี	1	8	9	1	2	3
55. บ้านนาบัว	1	8	9	1	2	3
56. บ้านคำพาสูก	1	7	8	1	2	3
57. บ้านหนองแซง	1	6	7	1	2	3
58. บ้านนายอน้อย	1	8	9	1	2	3
อำเภอวังยาง						
59. บ้านหนองบึง	1	6	7	1	2	3
60. บ้านโคกสีมิตรภาพที่ 87	1	8	9	1	2	3
61. บ้านโพนสว่างหนองแหน	1	8	9	1	2	3
62. บ้านวังยาง	1	8	9	1	2	3
63. บ้านหนองนางด่อน	1	6	7	1	2	3
64. บ้านนาขามส้มป่อย	1	6	7	1	2	3
65. บ้านผักชะย่านาคอยโนนแดง	1	10	11	1	2	3
66. บ้านหนองสะโนนาสมบูรณ	1	8	9	1	2	3

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวังยาง (ต่อ)						
67. บ้านหนองแคน	1	10	11	1	2	3
68. บ้านยอดชาดวิทยา	1	14	15	1	2	3

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 27 สถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษาขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง						
1. บ้านชะโนด	1	15	16	1	2	3
2. บ้านวังกระแส	1	14	15	1	2	3
3. บ้านนามูลฮิ้น	1	15	16	1	2	3
4. บ้านดอนแดงเจริญทอง	1	19	20	1	2	3
5. บ้านคำเตย(คำเตยราษฎร์ร่วมใจ)	1	13	14	1	2	3
6. บ้านโพนค้อโพนสวรรค์	1	13	14	1	2	3
7. บ้านวังตามัว	1	18	19	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอธัญพนม						
8. บ้านน้ำก่ำ (สิทธิผลนุกูล)	1	13	14	1	2	3
9. บ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมณีอุปถัมภ์)	1	18	19	1	2	3
10. ชุมหม้อวิทยาคาร	1	12	13	1	2	3
11. บ้านทู้(สามัคคีวิทยา)	1	15	16	1	2	3
12. นาถ่อนวิทยานุกูล	1	12	13	1	2	3
อำเภอนาแก						
13. บ้านนาทุ่งมั่ง	1	12	13	1	2	3
14. บ้านนาคู่	1	16	17	1	2	3
15. บ้านนาเลียง	1	14	15	1	2	3
16. ไทยรัฐวิทยา 50 (บ้านคำพิ)	1	19	20	1	2	3
17. ดอนเหลืองทองวิทยา	1	11	12	1	2	3
อำเภอปลาปาก						
18. บ้านโคกกลาง	1	15	16	1	2	3
19. บ้านศรีธน	1	11	12	1	2	3
20. บ้านต๊อบเต่าหนองเทาสามัคคี	1	18	19	1	2	3
21. บ้านมหาชัย	1	11	12	1	2	3
22. บ้านหนองแสง	1	11	12	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเรณูนคร						
23. บ้านโคกหินแฮ่	1	19	20	1	2	3
24. บ้านดอนขาว	1	15	16	1	2	3
25. ชุมชนบ้านหนองย่างชั้น	1	20	21	1	2	3
26. นางามวิทยาคาร	1	16	17	1	2	3
อำเภอวังยาง						
27. หนองผักแว่นโนนสังหนองบัว สามัคคี	1	18	19	1	2	3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 สถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมือง						
1. บ้านท่าค้อ(ชุมชนประสาทศิลป์)	1	25	26	1	2	3
2. อนุบาลนครพนม	1	94	95	1	2	3
3. สุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)	1	40	41	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
4. บ้านกรูด	1	18	19	1	2	3
5. บ้านผึ้ง	1	19	20	1	2	3
6. บ้านเหล่าภูมิคำธาตุ	1	18	19	1	2	3
7. บ้านหนองปลาตุก	1	28	29	1	2	3
8. บ้านคำสว่าง	1	20	21	1	2	3
อำเภอธาตุพนม						
9. บ้านหัวบึงทุ่ง(เขตการทางฯ)	1	35	36	1	2	3
10. วัดพระธาตุพนม 'พนมวิทยาคาร'	1	44	45	1	2	3
อำเภอนาแก						
11. ศรีโพธิ์ทองวิทยา	1	32	33	1	2	3
12. อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	1	58	59	1	2	3
13. ธารน้ำใจ	1	17	18	1	2	3
14. หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	1	23	24	1	2	3
อำเภอปลาปาก						
15. ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	25	26	1	2	3
16. ชุมชนหนองฮีสามัคคี	1	16	17	1	2	3
อำเภอเรณูนคร						
17. เรณูวิทยาคาร	1	24	25	1	2	3
18. โพนทองวิทยาคาร	1	20	21	1	2	3

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครู
2. ขนาดสถานศึกษา
 - 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 1 – 5 ปี
 - 3.2 6 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี
4. อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา
 - 4.1 อำเภอเมืองนครพนม
 - 4.2 อำเภอนาแก
 - 4.3 อำเภอเรณูนคร
 - 4.4 อำเภอปลาปาก
 - 4.5 อำเภอวังยาง
 - 4.6 อำเภอธาตุพนม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่รูปแบบภาวะผู้นำเชิง
พฤติกรรม 7 แบบ ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทึม
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามทฤษฎีการจูงใจของ
Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 – 183) มี 5 ด้าน
ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ทำ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนชิสไล
เคอร์ท (Rensis Likert Method) ของ (Likert, 1976, p. 247) มีความหมายและค่าน้ำหนัก
ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูง
ใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.3 นายสุทธิรักษ์ จันปุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

4.5.4 นายอานัติ ผาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตูม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

4.5.5 นางสาวพัชรินทร์ เดชบุรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดตาไก้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)
กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 1 ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็น
รายข้อ โดยได้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Correlation) ของ (Cronbach, 1990, p. 202 – 204) ได้ค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถามเท่ากับ 0.53 – 0.86

4.8 นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (Cronbach,
1990, p. 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

4.8.1 ค่าอำนาจจำแนก (r) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.73–0.97 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95

1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต อยู่ระหว่าง 0.73–0.89
และค่าความเชื่อมั่น 0.95

2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.83–
0.94 และค่าความเชื่อมั่น 0.97

3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง อยู่ระหว่าง 0.73–0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.96
4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ระหว่าง 0.79–0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.96
5. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย อยู่ระหว่าง 0.48–0.97 และค่าความเชื่อมั่น 0.95
6. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ อยู่ระหว่าง 0.83–0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.97
7. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส อยู่ระหว่าง 0.95–0.96 และค่าความเชื่อมั่น 0.98

4.9 ค่าอำนาจจำแนก (r) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ระหว่าง 0.53–0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.96

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.92
2. ด้านการได้รับการยอมรับค่าความเชื่อมั่น 0.91
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.87
4. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่น 0.86
5. ด้านลักษณะของงานที่ทำ ค่าความเชื่อมั่น 0.78

4.10 นำข้อคำถามที่ได้ หาค่าสัมประสิทธิ์ ตามวิธีการของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (พิสนุ พงศ์รี, 2549, หน้า 159)

ค่าสัมประสิทธิ์ : สหสัมพันธ์ความหมาย

0.80 ถึง 1.00 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง

0.60 ถึง 0.79 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง

0.40 ถึง 0.59 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

0.20 ถึง 0.39 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก
ในระดับค่อนข้างต่ำ

0.00 ถึง 0.19 ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก
ในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์

4.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.12 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เป็น
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

5.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตาม
เกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือ ไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows Version 16.0) ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ในการหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในครั้งนี้ ถ้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำเอาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อสำหรับนำเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาต่อไปมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. นายมงคล รุ่งสว่าง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นายวันชัย บัวชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. นายอาณัติ ผาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตูม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
6. นายวิชัย มาภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดอกไม้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

7. นายเดชา บุญแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

8. นายพีระพงษ์ บัวชุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตาไก้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

9. นายวินัย เพ็งวัน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังตามัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

10. นายปริญญา รามางกูร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
จงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ
นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและ
นำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัย
ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t | แทน | ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution) |
| f | แทน | ความถี่ |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| df | แทน | ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |

%	แทน ร้อยละ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
X_2	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
X_3	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
X_4	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
X_5	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
X_6	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
X_7	แทน พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส
Y	แทน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน ความสำเร็จในการทำงาน
Y_2	แทน การได้รับการยอมรับ
Y_3	แทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
Y_4	แทน ลักษณะงานที่ทำ
Y_5	แทน ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.2 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 เปรียบเทียบระดับระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษา แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

5.2 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.4 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test)

แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 339 ฉบับ จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 สถานศึกษา ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	113	33.3
	ครูผู้สอน	226	66.7
รวม		339	100
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	เล็ก	204	60.2
	กลาง	81	23.9
	ใหญ่	54	15.9
รวม		339	100
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	1-5 ปี	53	33.6
	6-10 ปี	59	33.1
	มากกว่า 10 ปี	227	33.3
รวม		339	100
4	อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา		
	อำเภอเมืองนครพนม	90	26.5
	อำเภอนาแก	51	15.0
	อำเภอเรณูนคร	51	15.0
	อำเภอปลาปาก	63	18.6
	อำเภอวังยาง	33	9.7
	อำเภอธาตุพนม	51	15.0
รวม		339	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 339 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และ 1-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

เมื่อจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่อำเภอเมืองนครพนม จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาคือ อำเภอปลาปาก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 อำเภอนาแก, อำเภอเรณูนคร, อำเภอธาตุพนม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และอำเภอวังยาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1)	4.47	0.56	มาก
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	4.55	0.60	มากที่สุด
3	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3)	4.45	0.61	มาก
4	พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)	4.53	0.56	มากที่สุด
5	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)	2.96	1.21	ปานกลาง
6	พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6)	4.41	0.60	มาก
7	พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7)	2.21	1.41	น้อย
รวม (X)		3.95	0.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) ($\bar{X} = 4.55$) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) ($\bar{X} = 4.53$) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย	4.50	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานชัดเจน	4.49	0.66	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
3	ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด	4.43	0.69	มาก
4	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด	4.53	0.68	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู	4.52	0.67	มากที่สุด
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.48	0.69	มาก
7	ผู้บริหารสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู	4.37	0.70	มาก
8	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด	4.43	0.67	มาก
รวม		4.47	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู ($\bar{X} = 4.52$) และผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.55	0.68	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.51	0.68	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.51	0.69	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.52	0.67	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.57	0.72	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.56	0.74	มากที่สุด
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน	4.59	0.70	มากที่สุด
8	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาทันทีที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา	4.55	0.71	มากที่สุด
รวม		4.55	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากระดับ มากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.41	0.69	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	4.31	0.78	มาก
3	ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน	4.42	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน	4.48	0.67	มาก
5	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.47	0.74	มาก
6	ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.71	มาก
7	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู	4.58	0.69	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.44	0.69	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.45	0.70	มาก
รวม		4.45	0.61	มาก

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู ($\bar{X} = 4.58$) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน	4.51	0.68	มากที่สุด
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม	4.53	0.64	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน	4.51	0.68	มากที่สุด
4	ผู้บริหารหลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว	4.45	0.68	มาก
5	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.59	0.64	มากที่สุด
6	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไข	4.53	0.67	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	4.56	0.66	มากที่สุด
8	ผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.66	มากที่สุด
รวม		4.53	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน แทน	3.65	1.28	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง	3.81	1.18	มาก
3	ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการ ปฏิบัติงาน	2.99	1.47	ปานกลาง
4	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความ ร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.68	1.55	ปานกลาง
5	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลสำเร็จ ของสถานศึกษา	2.50	1.52	น้อย
6	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะ ปลอบใจให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.60	1.51	ปานกลาง
7	ผู้บริหารไม่ได้เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่อง หรือข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขในการ ปฏิบัติงาน	2.50	1.52	น้อย
	รวม	2.96	1.22	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับปาน กลาง จำนวน 3 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อย เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็น บางครั้ง ($\bar{X} = 3.81$) ผู้บริหารมอบหมายอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน ($\bar{X} = 3.65$) และ ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็น บุคคลสำคัญในครอบครัว	4.28	0.78	มาก
2	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครู เพื่อนำไปปฏิบัติ	4.34	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน กระทำตามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้	4.36	0.73	มาก
4	ผู้บริหารมีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผล การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.48	0.72	มาก
5	ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้ งานประสบความสำเร็จ	4.41	0.73	มาก
6	ผู้บริหารมีการชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	4.43	0.72	มาก
7	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย	4.52	0.66	มากที่สุด
8	ผู้บริหารตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.47	0.68	มาก
รวม		4.41	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่ เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารยกย่องชมเชย เมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารมีการเสริมขวัญและ

กำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

ข้อ	ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด	2.18	1.46	น้อย
2	กลัวที่จะเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรู้ว่าฉกฉวยประโยชน์	2.12	1.44	น้อย
3	มักจะพยายามผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตและก้าวหน้า	2.32	1.48	น้อย
รวม		2.21	1.41	น้อย

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหา น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มักจะพยายามผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตและก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.32$) ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด ($\bar{X} = 2.18$) และกลัวที่จะเปิดเผย ตัวตนให้คนอื่นรู้ว่าฉกฉวยประโยชน์ ($\bar{X} = 2.12$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 13 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ความสำเร็จในการทำงาน (Y_1)	4.43	0.56	มาก
2	การได้รับการยอมรับ (Y_2)	4.44	0.54	มาก
3	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	4.32	0.65	มาก
4	ลักษณะงานที่ทำ (Y_4)	4.29	0.65	มาก
5	ความรับผิดชอบ (Y_5)	4.26	0.63	มาก
	รวม (Y)	4.35	0.53	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับ (Y_2) ($\bar{X} = 4.44$) ความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) ($\bar{X} = 4.43$) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3) ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 14 ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จ ตรงตามเวลา เช่น เอกสารธุรการชั้นเรียน	4.41	0.66	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้ เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ใน สถานศึกษา	4.46	0.63	มาก
3	ท่านได้สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม จากหน้าที่ ๆ ท่านปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนเผยแพร่ความรู้แก่ ชุมชน	4.42	0.64	มาก
4	ท่านได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศ เกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน เช่น งานใน หน้าที่หรืองานพิเศษอื่น	4.44	0.68	มาก
5	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถ แก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	4.43	0.67	มาก
	รวม	4.43	0.57	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้
ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ
ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$) ท่านได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศเกียรติคุณอื่นจาก
การปฏิบัติงาน เช่น งานในหน้าที่หรืองานพิเศษอื่น ($\bar{X} = 4.44$) และท่านมีความมั่นใจใน
การปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 15 ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ด้านการได้รับการยอมรับ

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อน ร่วมงานได้	4.47	0.65	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	4.40	0.71	มาก
3	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.67	มาก
4	ท่านได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากร ในสถานศึกษาทุกฝ่าย	4.44	0.67	มาก
5	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในด้าน ความรู้ ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.39	0.63	มาก
6	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ระดับสถานศึกษาหรือระดับกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาของท่าน	4.45	0.68	มาก
7	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าหมวดหรือ งานบริการอื่น ๆ	4.46	0.70	มาก
รวม		4.43	0.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้
ท่านให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.47$) ท่านได้รับความ

ไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าหมวดหรืองานบริการอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.46$) และท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับสถานศึกษาหรือระดับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของท่าน ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 16 ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม	4.47	0.68	มาก
2	ท่านเคยได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน	4.31	0.83	มาก
3	ท่านเคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่	4.43	0.71	มาก
4	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน	4.52	0.67	มากที่สุด
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.87	1.26	มาก
รวม		4.32	0.65	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.52$) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วย

ความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.47$) และท่านเคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 17 ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านได้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับ ความสนใจและความสามารถ	4.40	0.69	มาก
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของ สถานศึกษา เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมต่อ สถานศึกษา	4.36	0.71	มาก
3	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงาน ระดับสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล	4.24	0.89	มาก
4	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของสถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษาในสังกัดของท่าน	4.23	0.91	มาก
5	ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้ กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ	4.24	0.74	มาก
รวม		4.29	0.65	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ ($\bar{X} = 4.40$) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของสถานศึกษา เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) และท่านเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล

ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 18 ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ด้านลักษณะของงาน

ข้อ	ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา	4.35	0.62	มาก
2	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหาร การเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.26	0.78	มาก
3	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การ สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษา วินัย	4.12	0.92	มาก
4	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบ เครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับ นักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการ สาธารณะ	4.31	0.80	มาก
รวม		4.26	0.63	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับการจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการสาธารณะ ($\bar{X} = 4.31$) และท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ($\bar{X} = 4.26$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	สถานภาพ				t	sig.
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (N = 113)		ครูผู้สอน (N = 226)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1)	4.54	0.48	4.42	0.59	1.912	.057
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	4.64	0.51	4.49	0.63	2.202*	.028
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3)	4.53	0.52	4.40	0.64	1.947	.052
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)	4.61	0.49	4.49	0.59	1.827	.069
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)	2.80	1.23	3.03	1.20	-1.631	.104
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6)	4.47	0.52	4.37	0.63	1.482	.139
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7)	1.84	1.25	2.38	1.45	-3.556**	.000
รวม (X)	3.92	0.41	3.94	0.47	-0.377	.212

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ
(F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ
LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.322	2	.161	.508	.602
	ภายในกลุ่ม	106.437	336	.317		
	รวม	106.759	338			
2. พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.022	.979
	ภายในกลุ่ม	122.807	336	.365		
	รวม	122.823	338			
3. พฤติกรรมผู้นำ แบบสายกลาง (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.009	.991
	ภายในกลุ่ม	126.473	336	.376		
	รวม	126.480	338			
4. พฤติกรรมผู้นำ แบบทีม (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.000	2	.000	.000	1.000
	ภายในกลุ่ม	107.667	336	.320		
	รวม	107.667	338			
5. พฤติกรรมผู้นำ แบบตามสบาย (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.509	2	.255	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	500.560	336	1.490		
	รวม	501.069	338			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
6. พฤติกรรมผู้นำ แบบพ่อแม่ (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.159	2	.079	.219	.803
	ภายในกลุ่ม	121.673	336	.332		
	รวม	121.832	338			
7. พฤติกรรมผู้นำ แบบจกฉวยโอกาส (X ₇)	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.164	.081	.922
	ภายในกลุ่ม	675.467	336	2.010		
	รวม	675.794	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.008	.037	.964
	ภายในกลุ่ม	69.427	336	.207		
	รวม	69.442	338			

จากตาราง 20 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งผลผลิต (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	1.039	2	.520	1.652	.193
	ภายในกลุ่ม	105.720	336	.315		
	รวม	106.759	338			
2. พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.033	.968
	ภายในกลุ่ม	122.799	336	.365		
	รวม	122.823	338			
3. พฤติกรรมผู้นำ แบบสายกลาง (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.041	.110	.896
	ภายในกลุ่ม	126.397	336	.376		
	รวม	126.480	338			
4. พฤติกรรมผู้นำ แบบทีม (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	.111	2	.056	.174	.840
	ภายในกลุ่ม	107.556	336	.320		
	รวม	107.667	338			
5. พฤติกรรมผู้นำ แบบตามสบาย (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	.763	2	.382	.256	.774
	ภายในกลุ่ม	500.306	336	1.489		
	รวม	501.069	338			
6. พฤติกรรมผู้นำ แบบพ่อแม่ (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	.488	2	.224	.676	.509
	ภายในกลุ่ม	121.344	336	.361		
	รวม	121.832	338			
7. พฤติกรรมผู้นำ แบบจกฉวยโอกาส (X_7)	ระหว่างกลุ่ม	5.003	2	2.501	1.253	.287
	ภายในกลุ่ม	670.791	336	1.996		
	รวม	675.794	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.025	.975

จากตาราง 21 พบว่า เปรียบเทียบระดับระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.892	5	.178	.561	.730
	ภายในกลุ่ม	105.867	333	.318		
	รวม	106.759	338			
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.347	5	.269	.738	.595
	ภายในกลุ่ม	121.476	333	.365		
	รวม	122.823	338			
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	2.822	5	.564	1.520	.183
	ภายในกลุ่ม	123.657	333	.371		
	รวม	126.480	338			
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทึม (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.804	5	.361	1.135	.341
	ภายในกลุ่ม	105.863	333	.318		
	รวม	107.667	338			

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
5. พฤติกรรมผู้นำ แบบตามสบาย (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	16.681	5	3.336	2.294*	.045
	ภายในกลุ่ม	484.388	333	1.455		
	รวม	501.069	338			
6. พฤติกรรมผู้นำ แบบพ่อแม่ (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.867	5	.173	.478	.793
	ภายในกลุ่ม	120.965	333	.363		
	รวม	121.832	338			
7. พฤติกรรมผู้นำ แบบฉกฉวย โอกาส (X ₇)	ระหว่างกลุ่ม	25.118	5	5.024	2.571*	.027
	ภายในกลุ่ม	650.676	333	1.954		
	รวม	675.794	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.285	5	.257	1.256	.283
	ภายในกลุ่ม	68.157	333	.205		
	รวม	69.442	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X₅) และพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X₇) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 23 เปรียบเทียบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีอำเภอที่ตั้งของ
สถานศึกษา แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) และด้าน
พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7) ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้วิธี
ของ LSD

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	อำเภอที่ตั้ง ของ สถานศึกษา	\bar{X}	อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา					
			เมืองนครพนม	นาแก	เรณูนคร	ปลาปาก	วังยาง	ธาตุพนม
			3.13	2.66	2.85	2.90	2.66	3.30
5. ด้าน พฤติกรรมผู้นำ แบบตามสบาย (X_5)	เมือง นครพนม	3.13	-	.468*	.277	.227	.468	-.167
	นาแก	2.66	-	-	-.190	-.240	.000	.635**
	เรณูนคร	2.85	-	-	-	-.049	.190	-.445
	ปลาปาก	2.90	-	-	-	-	.240	-.395
	วังยาง	2.66	-	-	-	-	-	-.635*
	ธาตุพนม	3.30	-	-	-	-	-	-
		\bar{X}	2.29	2.50	1.74	2.32	1.74	2.36
7. ด้าน พฤติกรรมผู้นำ แบบฉกฉวย โอกาส (X_7)	เมือง นครพนม	2.29	-	-.210	.547*	-.030	.545	-.073
	นาแก	2.50	-	-	.758**	.180	.755*	.137
	เรณูนคร	1.74	-	-	-	-.577*	-.002	-.620*
	ปลาปาก	2.32	-	-	-	-	.575	-.043
	วังยาง	1.74	-	-	-	-	-	-.618*
	ธาตุพนม	2.36	-	-	-	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	อำเภอที่ตั้ง ของ สถานศึกษา	\bar{X}	อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา					
			เมืองนครพนม	นาแก	เรณูนคร	ปลาปาก	วังยาง	ธาตุพนม
			4.00	3.89	3.84	3.90	3.92	4.00
5. ด้าน พฤติกรรมผู้นำ แบบตามสบาย (X_5)	เมือง นครพนม	4.00	-	.116	.162*	.100	.079	.001
	นาแก	3.89	-	-	.045	-.015	-.036	-.115
	เรณูนคร	3.84	-	-	-	-.061	-.082	-.160
	ปลาปาก	3.90	-	-	-	-	-.020	-.099
	วังยาง	3.92	-	-	-	-	-	-.078
	ธาตุพนม	4.00	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีอำเภอ
ที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่โดยรวมพบว่า อำเภอเมือง
นครพนมและอำเภอเรณูนครมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับ .05 และพิจารณาเป็นราย
ด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) พบว่า อำเภอเมืองนครพนมและอำเภอ
นาแกมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอำเภอเมืองนครพนมมี
ความคิดเห็นมากกว่าอำเภอนาแก

อำเภอนาแกและอำเภอธาตุพนม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .01 โดยอำเภอนาแกมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอธาตุพนม

อำเภอวังยางและอำเภอธาตุพนมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .05 โดยอำเภอวังยางมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอธาตุพนม

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7) พบว่า อำเภอมืองนครพนมและอำเภอรณนครมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอำเภอมืองนครพนมมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอรณนคร

อำเภอนาแกและอำเภอรณนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยอำเภอนาแกมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอรณนคร

อำเภอนาแกและอำเภอวังยาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอำเภอนาแกมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอวังยาง

อำเภอรณนคร อำเภอลาปากและอำเภอรณนคร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอำเภอรณนครมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอลาปากและอำเภอรณนคร

อำเภอวังยางและอำเภอรณนคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอำเภอวังยางมีความคิดเห็นมากกว่าอำเภอรณนคร

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ				t	sig.
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (N = 113)		ครูผู้สอน (N = 226)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Y ₁)	4.51	0.54	4.38	0.56	2.072*	.039
2. การได้รับการยอมรับ (Y ₂)	4.50	0.55	4.39	0.53	1.805	.072
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	4.44	0.64	4.25	0.65	2.556*	.011
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	4.37	0.63	4.26	0.66	1.550	.122
5. ด้านลักษณะของงาน (Y ₅)	4.34	0.60	4.22	0.64	1.720	.086
รวม (Y)	4.43	0.52	4.30	0.52	2.239*	.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y₁) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y₃) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

5.2 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็น

รายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.018	.982
	ภายในกลุ่ม	106.894	336	.318		
	รวม	106.905	338			
2. การได้รับการยอมรับ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.253	2	.126	.428	.652
	ภายในกลุ่ม	99.311	336	.296		
	รวม	99.564	338			
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.693	2	.347	.816	.443
	ภายในกลุ่ม	142.674	336	.425		
	รวม	143.367	338			
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	.748	1.775	.171
	ภายในกลุ่ม	141.564	336	.421		
	รวม	143.059	338			
5. ด้านลักษณะของงาน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.529	2	.764	1.921	.148
	ภายในกลุ่ม	133.674	336	.398		
	รวม	135.203	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.533	2	.266	.954	.386
	ภายในกลุ่ม	93.758	336	.279		
	รวม	94.291	338			

จากตาราง 25 พบว่า เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.140	2	.070	.220	.803
	ภายในกลุ่ม	106.765	336	.318		
	รวม	106.905	338			
2. การได้รับการยอมรับ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.833	2	.417	1.418	.244
	ภายในกลุ่ม	98.731	336	.294		
	รวม	99.564	338			
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.412	2	.706	1.671	.190
	ภายในกลุ่ม	141.955	336	.422		
	รวม	143.367	338			
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.606	2	.803	1.908	.150
	ภายในกลุ่ม	141.453	336	.421		
	รวม	143.059	338			
5. ด้านลักษณะของงาน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.711	2	.356	.888	.412
	ภายในกลุ่ม	134.492	336	.400		
	รวม	135.203	338			

ตาราง 26 (ต่อ)

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.795	2	.397	1.428	.241
	ภายในกลุ่ม	93.496	336	.278		
	รวม	94.291	338			

จากตาราง 26 พบว่า เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.4 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำนาจที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มี อำนาจที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.927	5	.185	.583	.731
	ภายในกลุ่ม	105.928	333	.318		
	รวม	106.905	338			
2. การได้รับการยอมรับ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.751	5	.150	.506	.771
	ภายในกลุ่ม	98.813	333	.297		
	รวม	99.564	338			

ตาราง 27 (ต่อ)

การจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	2.208	5	.442	1.042	.393
	ภายในกลุ่ม	141.159	333	.424		
	รวม	143.367	338			
4. ด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.596	5	.119	.279	.925
	ภายในกลุ่ม	142.463	333	.428		
	รวม	143.059	338			
5. ด้านลักษณะของงาน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.447	5	.089	.221	.953
	ภายในกลุ่ม	134.756	333	.405		
	รวม	135.203	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.518	5	.104	.368	.871
	ภายในกลุ่ม	93.773	333	.282		
	รวม	94.291	338			

จากตาราง 27 พบว่า เปรียบเทียบระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X _t														
X ₁	.639**													
X ₂	.641**	.799**												
X ₃	.660**	.813**	.894**											
X ₄	.657**	.823**	.864**	.882**										
X ₅	.625**	-.008	-.020	-.016	-.002									
X ₆	.687**	.796**	.793**	.809**	.846**	.080								
X ₇	.339**	-.316**	-.357**	-.338**	-.359**	.527**	-.294**							
Y _t	.488**	.544**	.501**	.546**	.531**	.133*	.569**	-.139*						
Y ₁	.351**	.525**	.437**	.492**	.473**	-.024	.506**	-.204**	.544**					
Y ₂	.450**	.566**	.493**	.570**	.553**	.057	.585**	-.190**	.450**	.756**				
Y ₃	.440**	.468**	.488**	.510**	.482**	.120*	.516**	-.143**	.892**	.597**	.754**			
Y ₄	.454**	.440**	.401**	.441**	.437**	.191**	.474**	-.059	.908**	.614**	.746**	.802**		
Y ₅	.429**	.385**	.364**	.374**	.375**	.209**	.405**	-.029	.847**	.555**	.646**	.693**	.752**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) กับการตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_1) สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .639

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา (X_1) ทั้ง 7 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) พฤติกรรมผู้นำแบบ
มุ่งความสัมพันธ์ (X_2) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)
พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) พฤติกรรมผู้นำแบบ
ฉกฉวยโอกาส (X_7) มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_1) ทั้ง 5 ด้าน
ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสำเร็จในการ
ทำงาน (Y_1) การได้รับการยอมรับ (Y_2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3) ด้านความ
รับผิดชอบ (Y_4) ด้านลักษณะของงาน (Y_5) ส่วนในด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ส่วนด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) ไม่มีความสัมพันธ์กับด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) และด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2) แต่มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับปัจจัยตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_1) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
งาน (Y_3) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7) ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านความ
รับผิดชอบ (Y_4) และด้านลักษณะของงาน (Y_5) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัย
ตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7) กับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1)	.525 ^{**}	ปานกลาง
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์(X_2)	.437 ^{**}	ปานกลาง
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3)	.492 ^{**}	ปานกลาง
.4พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)	.473 ^{**}	ปานกลาง
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)	-.024	ไม่มีความสัมพันธ์
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6)	.506 ^{**}	ปานกลาง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7)	-.204 ^{**}	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม (X_t)	.351 ^{**}	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางตาราง 29 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.351^{**}$) โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.525^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ($r = -0.204^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.566 ^{**}	ปานกลาง
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์(X ₂)	.493 ^{**}	ปานกลาง
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.570 ^{**}	ปานกลาง
.4พฤติกรรมผู้นำแบบทึม (X ₄)	.553 ^{**}	ปานกลาง
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X ₅)	.057	ต่ำ
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X ₆)	.585 ^{**}	ปานกลาง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X ₇)	-.190 ^{**}	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม (X _i)	.450 ^{**}	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางตาราง 30 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับ (Y₂) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.450^{**}$) โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.585^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ($r = -0.190^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1)	.468 ^{**}	ปานกลาง
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์(X_2)	.488 ^{**}	ปานกลาง
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3)	.510 ^{**}	ปานกลาง
.4พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)	.482 ^{**}	ปานกลาง
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)	.120 [*]	ต่ำ
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6)	.516 ^{**}	ปานกลาง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X_7)	-.143 ^{**}	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม (X_t)	.440 ^{**}	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางตาราง31 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.440^{**}$) โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.516^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ($r = -0.143^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.440 ^{**}	ปานกลาง
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์(X ₂)	.401 ^{**}	ปานกลาง
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.441 ^{**}	ปานกลาง
.4พฤติกรรมผู้นำแบบที่ม (X ₄)	.437 ^{**}	ปานกลาง
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X ₅)	.191 ^{**}	ต่ำ
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X ₆)	.474 ^{**}	ปานกลาง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X ₇)	-.059	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม (X _i)	.454 ^{**}	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางตาราง 32 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ (Y₄) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.454^{**}$) โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.474^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($r = 0.191^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ทำ (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.385 ^{**}	ค่อนข้างต่ำ
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	.364 ^{**}	ค่อนข้างต่ำ
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.374 ^{**}	ค่อนข้างต่ำ
.4พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X ₄)	.375 ^{**}	ค่อนข้างต่ำ
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X ₅)	.209 ^{**}	ค่อนข้างต่ำ
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X ₆)	.405 ^{**}	ปานกลาง
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X ₇)	-.029	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม (X _i)	.429 ^{**}	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางตาราง33 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ทำ (Y₅)
โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.429^{**}$) โดยภาวะผู้นำเชิง
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
($r = 0.405^{**}$) ส่วนที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
($r = 0.209^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

จากการหาแนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ส่วนการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ดำเนินการโดยกรณีที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปรากฏดังตาราง 34 – 35

ตาราง 34 การนำเสนอระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	แปลความเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
.1พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.66	สูงกว่า	-
.2พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.54	สูงกว่า	-
.3พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	4.44	สูงกว่า	-
.4พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	4.53	สูงกว่า	-
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	2.96	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	4.41	สูงกว่า	-
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส	2.20	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
รวม	3.93	0.45	-

ตาราง 35 การนำเสนอระดับการตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

การตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.442	สูงกว่า	-
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	.443	สูงกว่า	-
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
5. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.26	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
รวม	4.34	0.52	-

จากตาราง 34 – 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ส่วนปัจจัยตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ดังนั้นผู้วิจัยต้องการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ซึ่งผู้วิจัยจะนำทั้ง 5 ด้านนี้ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนดังกล่าว จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมจัดกลุ่มแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความรับผิดชอบ ต้องมุ่งพัฒนางานและมุ่งพัฒนาคน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...มอบหมายโอกาสให้กับครูผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถ ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2563)

“...สร้างความตระหนักให้กับตนเอง มอบหมายภารกิจ แบ่ง
หน้าที่ชัดเจน และติดตามเป็นระยะ...”

(มงคล รุ่งสว่าง, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2563)

“...การแบ่งภาระงานให้ทุก ๆ ฝ่ายอย่างเท่าเทียมคำนึง
ถึงความสามารถของแต่ละบุคคล...”

(เดชา บุญแสน, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...กระจายอำนาจในการทำงานให้ครอบคลุมเพื่อลดข้อขัดแย้ง
ระหว่างกลุ่ม สร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับครู...”

(อาณัติ ผาพรหม, สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563)

“...สร้างความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร สร้างจิตสำนึกใน
การปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น...”

(วิชัย มาภา, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

“...กำหนดเป้าหมายของงานและมอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงาน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการมอบหมายงาน มีการแบ่งงานในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน...”

(วันชัย บัวชุม , สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสาร หรือมอบหมายงานให้กับทุกคน
อย่างเท่าเทียมกัน และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(วินัย เพ็งวัน , สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...สร้างความเชื่อมั่นใจให้กับครู ให้ความสำคัญในการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และถ่ายโอนบทบาทและภารกิจงาน...”

(พระพงษ์ บัวชุม, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจในแต่ละงาน มอบหมาย หน้าที่ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุม กระจายอำนาจลงสู่ภายใต้องค์กรอย่างเท่าเทียมกัน...”

(ปริญญญา รามางกูร, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อมั่นระหว่างครูกับผู้บริหาร
2. มุ่งพัฒนางานและมุ่งพัฒนาคน
3. มอบโอกาสให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ต้องเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมให้มากที่สุด เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กร ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...ต้องคิดบวก สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู เมื่อมีโอกาสจะต้องคว้าเอาไว้ เพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2563)

“...สร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวม และให้ความสำคัญกับการทำงาน ...”

(มงคล รุ่งสว่าง, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2563)

“...ค้ำึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ...”

(เดชา บุญแสน, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...มีความซื่อตรง ดำรงอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต...”

(อาณัติ ผาพรหม, สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563)

“...สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ พัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ...”

(วิชัย มาภา, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

“...หนักแน่นถือความถูกต้อง และถือความเที่ยงธรรมเป็นหลัก...”

(วันชัย บัวชุม , สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ค้ำึงถึงความถูกต้อง มีความซื่อตรงต่อหน้าที่...”

(วินัย เพ็งวัน , สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน...”

(พีระพงษ์ บัวชุม, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายเข้าถึงและตรวจสอบได้...”

(ปริญญารามางกูร, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา
ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. มีความซื่อตรง ดำรงอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...พัฒนาทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ มอบหมายงานตามความถนัด ส่งเสริมความสามารถของครู ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2563)

“...สร้างความตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของคุณในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(มงคล รุ่งสว่าง, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2563)

“...วางแผนงานอย่างชัดเจน การแบ่งภาระงานให้ทุก ๆ ฝ่าย อย่างเท่าเทียมค้ำึงถึงความสามารถ...”

(เดชา บุญแสน, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำด้วยใจ รักในวิชาชีพ...”

(อาณัติ ผาพรหม, สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563)

“...สร้างกรอบในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน...”

(วิชัย มาภา, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

“...กระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน...”

(วันชัย บัวชุม , สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ชี้แนะแนวทางความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้า...”

(วินัย เพ็งวัน , สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร กระตุ้นให้ครูเห็นถึงความสำคัญของงาน...”

(พีระพงษ์ บัวชุม, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...การมอบหมาย หน้าที่ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุม กระจายอำนาจลงสู่ภายใต้องค์กรอย่างเท่าเทียมกัน...”

(ปริญญญา รามางกูร, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

1. สร้างความตระหนักต่อบทบาทและหน้าที่ของครูในการปฏิบัติงาน
2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
3. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มอบหมายงานต่าง ๆ ให้บุคลากรตามความถนัดและตามความรู้ความสามารถ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...ใช้กระบวนการ PDCA ในการพัฒนางาน สร้างแรงจูงใจให้กับครู กระตุ้นให้เกิดความคิดเชิงบวก...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2563)

“...มอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน ...”

(มงคล รุ่งสว่าง, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2563)

“...สร้างความตระหนักและความเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่
ของตน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(เดชา บุญแสน, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อขัดแย้ง
ระหว่างบุคคล...”

(อาณัติ ผาพรหม, สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563)

“...คำนึงถึงความถนัดและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน...”

(วิชัย มาภา, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

“...ให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ คอยให้
คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา...”

(วันชัย บัวชุม , สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ ให้กำลังใจ และมอบหมายงาน
ให้ตรงกับความถนัด...”

(วินัย เพ็งวัน , สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...เชื่อมั่นและไว้วางใจเมื่อได้มอบหมายภาระหน้าที่ให้
ปฏิบัติ...”

(พีระพงษ์ บัวชุม, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของ
บุคคล...”

(ปริญญญา รามางกูร, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ
2. มอบหมายงานต่าง ๆ ให้บุคลากรตามความถนัดและตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. คอยให้คำปรึกษาเมื่องานที่ปฏิบัติเกิดปัญหา

2.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การแบ่งภาระงานให้ทุก ๆ ฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน คำนึงถึงความสามารถของบุคคล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 11 เมษายน 2563)

“...มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดและตามความรู้ความสามารถ มีการติดตามตรวจสอบเป็นระยะ...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2563)

“...วางคนให้เหมาะสมกับงาน ให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข...”

(มงคล รุ่งสว่าง, สัมภาษณ์ 10 เมษายน 2563)

“...กำหนดบทบาท/หน้าที่ และมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ...”

(เดชา บุญแสน, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในงานที่รับผิดชอบ...”

(อาณัติ ผาพรม, สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563)

“...พลัดเปลี่ยนหมุนเวียนภาระงานทั้ง 4 งานให้เหมาะสมกับบุคลากร...”

(วิชัย มาภา, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

“...สร้างความตระหนักในการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานสู่ความสำเร็จ...”

(วันชัย บัวชุม , สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...แต่งตั้ง กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ประสานงานให้ชัดเจน...”

(วินัย เพ็งวัน , สัมภาษณ์ 13 เมษายน 2563)

“...รับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้มอบหมาย ปฏิบัติด้วยความจริงใจ...”

(พีระพงษ์ บัวชุม, สัมภาษณ์ 9 เมษายน 2563)

“...ต้องแสดงศักยภาพของตนเองที่ได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(ปริญญญา รามางกูร, สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านลักษณะของงาน ดังนี้

1. สร้างความตระหนักในการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานสู่ความสำเร็จ
2. มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. วางแผน กำหนดบทบาท/หน้าที่ แบ่งภาระงานให้ทุก ๆ ฝ่ายอย่างชัดเจน และเท่าเทียมกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
2. เพื่อศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 249 สถานศึกษา แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 231 คน ครู 2,572 คน รวมทั้งสิ้น 2,803 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 113 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 113 คน ครู 226 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 7 แบบ ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
4. พฤติกรรมผู้นำแบบทึม
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 ; อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179 – 183) มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ทำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา/การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences for Windows Version 16.0) ตามสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก
2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X5) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบจกฉวยโอกาส (X7) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของ สถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .639

6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างความเชื่อมั่นระหว่างครูกับผู้บริหาร ต้องมุ่งพัฒนางานและมุ่งพัฒนาคน มอบ โอกาสให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ กระจายอำนาจอย่างครอบคลุม เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

6.1.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส ผู้บริหารจะต้อง สร้างความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม และให้ความสำคัญกับการทำงาน มีความ ซื่อตรง ดำรงอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรให้มี ศักยภาพ สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้

6.2 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6.2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความตระหนักต่อบทบาทและหน้าที่ของครูในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนงานและแบ่งหน้าที่ไว้อย่าง ชัดเจน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมไป ถึงการกระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน

6.2.2 ด้านความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ ให้กำลังใจและคอยให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา มอบหมายงานต่าง ๆ ให้บุคลากรตามความถนัดและตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

6.2.3 ด้านลักษณะของงาน สร้างความตระหนักในการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานสู่ความสำเร็จ มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน วางแผน กำหนดบทบาท/หน้าที่ แบ่งภาระงานให้ทุก ๆ ฝ่ายอย่างชัดเจน และเท่าเทียมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมผู้นำจะต้องแสดงถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน เพื่อนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจสอดคล้องกับการศึกษาของผู้บริหารเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) ($\bar{X} = 4.55$) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) ($\bar{X} = 4.53$) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($\bar{X} = 4.47$) สอดคล้องกับการศึกษาของธนปัทม์ อัมพวดีน (2557, หน้า 76 – 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจ

ในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครู ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีการทำงานที่มีการวางแผนการลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับ (Y_2) ($\bar{X} = 4.44$) ความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) ($\bar{X} = 4.43$) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Y_3) ($\bar{X} = 4.32$) สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 73 - 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X5) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (X7) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะด้วยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษาและที่ตั้งอยู่ในอำเภอโดยอ้อมที่จะไม่ส่งผลต่อความแตกต่างกันเลย เพราะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในแต่ละบุคคลย่อมมีความคล้ายคลึงกัน อยู่ในศีลธรรมอันดีงามในแบบเดียวกันและอยู่ภายใต้แม่บทกฎหมายและโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษาที่อยู่ในรูปแบบเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสำราญ แสงจันทร์ (2551, หน้า 48 - 49) ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอ นาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร และครูแตกต่างกันซึ่งจะมีจำนวนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพราะในสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีผู้บริหารเพียงคนเดียว ส่วนครูจะมีหลายตำแหน่งแยกตามขนาดของสถานศึกษา แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกันทุกที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์พร ศรีวัฒน์นะ (2549 ; อ้างถึงใน สกล พันธมาศ,

2557, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานของครู วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับจูงใจในการและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6) พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับจูงใจในการและเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สามารถทำนายและสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากเกณฑ์การกำหนดขนาดของสถานศึกษาล้วนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาที่อยู่ในเขตบริการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ส่วนมากแล้วทุกอำเภอจะประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและมีโครงสร้างหลักสูตรและการบริหารภายในโรงเรียนมีรากฐานมาจากมีบทกฎหมายเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552 : 105-107) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้น ที่ 3-4

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้น ที่ 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 3-4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในการงานวิชาการ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) .639 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่น่าสนใจสอดคล้องกับการศึกษาของผู้บริหารเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพาภรณ์ ชานพล (2551, หน้า 95 - 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมกับแรงจูงใจของครูปฏิบัติงานโดยรวมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมกับแรงจูงใจของครูปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบวางเฉย และแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 28.2

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานของครูผู้สอน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก 1 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะ

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562*.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภา.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสาร
วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนมัธยมขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- กันยา เทพกัน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : บั๊คพอยท์
- จิรปริยา แผ่นสุวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาประถมศึกษาอำเภอแก่งสนาม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. งานนิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชัย ไชยมงคล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วง
ชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณปภัช อ่ำพวลิน. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.

ดวงสมพร สํารัญเจริญ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนติกุล.

นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประชัย เปี่ยมสมบุญ. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสีย*. กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.

พยอม วงศ์สารศรี. (2548). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุภา.

พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิสนุ พงศ์ศรี. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. สุราษฎร์ธานี : ศูนย์เอกสารตำรา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ :
เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยุพาภรณ์ ขานพล. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*.
- รสรินญ์ เชยสาคร. (2557). *บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.
วารสารวิชาการ, 6(1), 88-92*.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สยามบุ๊คส์
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2550). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ spss*. กรุงเทพฯ :
มิสชั่น มีเดีย
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.
- ศศิธรดา แวงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิชาการ, 6(1), 9-11*.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับ
การเรียนรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สกล พันธมาศ. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- สมุทรา ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง :
พี.เอส.การพิมพ์.
- สายฝน ออกแผ้ว, วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ และจินตนา จันทร์เจริญ. (2557). พฤติกรรมภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,
37(3) 1-9.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการ
ประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลำราญ แสงจันทร์. (2551). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความ
ต้องการของครูอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3.*
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อโณทัย จิระดา. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะ
ผู้ตามของครู ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงราย:*
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- อภิวัฒน์ วัชรพงษ์, โสภณ เพ็ชรพวง, และบรรจง เจริญสุข. (2560). พฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากระบี่. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช*, 9(2) 83-85.
- อภิเชก วรรณไชย. (2559). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เอกณรงค์ วรสีหะ. (มปป.). ภาวะผู้นำ (Leadership). สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562. จาก
http://www.elcim.ssru.ac.th/ekgnarong_vo/pluginfile.php/117/block_html/content/.

- Bartol, K. Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). *Management: A pacific rim focus*. (2nd ed.). Roseville NSW: McGraw – Hill.
- Binnie, D.G. (1985). *The Relationship of Expectancy Work Motivation, Selected Situational Variables and Locus of Control to Teacher Job Satisfaction*. Dissertation Abstracts International. 46(1) : 450–A.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. 6th ed. New York : Thomson.
- Heisinger, Y.L. (1994). *Educational administration*. New York : McGraw–Hill.
- Hersey, P. and Blanchard. K.H. (2001). *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Herzberg, Fredrick and Other. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Hilgard, E. R. (1997). *In Troduction to Psychological in classroom*. (3rd) New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Howell J.P. and Costley D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration*. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York : Haeper & Row.
- McClelland, D.F. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Ogomaka, U.J. (2002). *The Factors Which Motivate California Cradentials Teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan High School*. Dissertation Abstracts International. 46(12) : 3563–A.
- Owen, R. G. and Valesky, T. C. (2007). *Organization Behavior in Education : Adaptive Leadership and School Reform*. 9th ed. Boston : Pearson Education.
- Tannenbamm, R. and Schmidt, W. H. (1973). *How to Choose a Leadership Patten*. Harvard Business Review. 51(3) : 162–180.
- Wile Kimball. (1983). *Supervisor for Better School*. New Jersey : Pretice Hall.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไซยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
3. นายสุทธิรักษ์ จันปุม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
4. นายอาทิตย์ ผาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนคู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
5. นางสาวพัชรินทร์ เดชบุรีรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตาไ้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

**ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1**

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. นายมงคล รุ่งสว่าง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
4. นายวันชัย บัวชุม ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
5. นายอาณัติ ผาพรหม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
6. นายวิชัย มาภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดอกไม้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
7. นายเดชา บุญแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

8. นายพีระพงษ์ บัวชุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดตาไ้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1
9. นายวินัย เพ็งวัน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังตามัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1
10. นายปริญญา รามางกูร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังโพธิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/๗๗๕



สพ.นครพนม เขต 1
รับที่ 11374
วันที่ 16 ก.ย 2562
เวลา 14.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๔๐ ถนนโยธา ๓.๓๓๕๕๕๕๕๕

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

สพ.นครพนม.1

 อ.น. บ.จ. บ.ค. ค.น. ก.ก. อ.น.น. อ.น.น. อ.น.

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๓

ด้วย นางสาววรินทร์ทิพย์ สิงห์น้อย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รหัสนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ กำลังศึกษาและ
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการ
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๓"

ในการนี้เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิจัยแก่นักศึกษาดังต่อไปนี้

๑. ประวัติความเป็นมา
๒. ข้อมูลจำนวนผู้อำนวยการโรงเรียน
๓. ข้อมูลจำนวนรองผู้อำนวยการโรงเรียน
๔. ข้อมูลจำนวนครูผู้สอน
๕. ข้อมูลจำนวนนักเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี
ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

K. sum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทร. โทรศัพท์ ๐ ๔๒๕๐๗ ๐๐๔๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๖๑.๑๒/ว ๑๐๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ จังหวัดสกลนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๑๓๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย โพโผล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ตำบลเจียงชุม
ถ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บุญใบ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์ สิงห์ออย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๐๓๒๒๙๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวีชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๖๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๗๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์ สิงห์ออย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๙/๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ข -

เรียน นายสุทธิรักษ์ จันทน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๑๐๓๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๒๑๑.๑๒/ว ๑๐๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนิตโย ๓, ราชคฤห์
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๕๐๓๒๑๒๑๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๓๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๒๒๑.๑๒/ว ๓๐๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพัชรินทร์ เตชบุรัมย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์ทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๑๑๒๒๙๑๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์ทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดาโก้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วัฒนสุโขทัย เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๒๒๑๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๓๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังโพธิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๓๑๙ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๕๓ ๓๘๓๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์ทิพย์ สิงห์น้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๕๒๓๐๒๕๓๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๒๐๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๕๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์ทิพย์ สิงห์น้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๕๕๑ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖/๒๓.๑๒/ว ๓๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุมุเตา
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนามะเขือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๐๑๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนคู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย นางสาววารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๑๒๐๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียนให้ศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.อาศุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๓๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิโส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๒๒๑๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเชิงชุม
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสว่างนาฬิวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์ออย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๒๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์ออย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลาปากน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิโส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๒๒๙๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๕๓ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารีนทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๖๑๑๒๑๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย โพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายขอรับทราบวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชอุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๖๓๖๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๕๖๓๖๗ ๐๐๒๑๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารีนทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๓.๗๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๖๑๒๒๑๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญกรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๖๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๐๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายมงคล รุ่งสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์พย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๐๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัชชัย โพธิส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของกรทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๓ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์พย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคม อ.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๖๑๒๒๕๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชิตญกรมณี)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๕๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๖๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนตู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๑๒๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวีชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๖ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๖ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๑๕๒ ๓๘๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ๑๖ ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๐๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดอกไม้
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๑๑๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรชิตวานิช)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๙๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๑๓๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชชัย โพไธถ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เวียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๕๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๒๒๓.๓๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายไพระพงษ์ บัวชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทร์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๐๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช โพธิ์ไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทร์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๑ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๖๓.๑๒/ว ๕๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ศ.ภาคฯเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๙๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวินัย เห่งวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๐๓๒๒๕๓๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัชชัช โภโหลส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของกรทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรอัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร: ๐ ๕๓๕๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๕๒๓๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์งอย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๓๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปรีญา รามางกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๔๖๑๒๒๕๓๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยองค์ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยองค์ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนารินทิพย์ สิงห์อ้อย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๖๙๕๓ ๓๘๑๐

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนมเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ขออนุเคราะห์จากท่าน
โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด
เพราะผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อ
การวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
--

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
() ผู้บริหารสถานศึกษา
() ครู
2. ขนาดของโรงเรียน
() โรงเรียนขนาดเล็ก
() โรงเรียนขนาดกลาง
() โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
() 1 – 5 ปี
() 6 – 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี
4. อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน
() อำเภอเมืองนครพนม
() อำเภอนาแก
() อำเภอเรณูนคร
() อำเภอปลาปาก
() อำเภอวังยาง
() อำเภอธาตุพนม

**ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต						
1	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานชัดเจน					
3	ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด					
4	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด					
5	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู					
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู					
8	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด					
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์						

9	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
10	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
11	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
13	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย					
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
15	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน					
16	ผู้บริหารให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาทันทีที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา					
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง						
17	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง					
19	ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน					
20	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน					
21	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
23	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู					
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม					
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					

4. พฤติกรรมผู้นำแบบทีม						
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน					
27	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน					
29	ผู้บริหารหลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว					
30	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
31	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไข					
32	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม					
33	ผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย						
34	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน					
35	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง					
36	ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน					
37	ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
38	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของสถานศึกษา					
39	เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
40	ผู้บริหารไม่ได้เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน					
6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่						

41	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว					
42	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ					
43	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานกระทำตามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้					
44	ผู้บริหารมีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
45	ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ					
46	ผู้บริหารมีการชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
47	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
48	ผู้บริหารตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลสัมฤทธิ์ของงาน					
7. พฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส						
49	ผู้บริหารต้องการที่จะได้รับประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด					
50	กลัวที่จะเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรู้ว่าฉกฉวยประโยชน์					
51	มักจะพยายามผลักดันให้ตนเองเจริญเติบโตและก้าวหน้า					

**ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น เอกสารธุรการชั้นเรียน					
2	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน					
3	ท่านได้สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม จากหน้าที่ ๆ ท่านปฏิบัติ เช่น การได้มีส่วนเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน					
4	ท่านได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบประกาศเกียรติคุณอื่นจากการปฏิบัติงาน เช่น งานในหน้าที่หรืองานพิเศษอื่น					
5	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					

2. การได้รับการยอมรับ

6	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้					
7	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
8	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียนทุกฝ่าย					
10	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
11	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนของท่าน					
12	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าหมวดหรืองานบริการอื่น ๆ					

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

13	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม					
14	ท่านเคยได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน					
15	ท่านเคยเข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม ลัมมนาหรือศึกษาดูงาน					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ					

4. ด้านความรับผิดชอบ

18	ท่านได้รับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับ ความสนใจและความสามารถ					
19	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของ โรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมต่อ สถานศึกษา					
20	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงาน ระดับโรงเรียนฯของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดผลประเมินผล					
21	ท่านเคยได้รับแต่งตั้งเป็นวิทยากรของโรงเรียนหรือ กลุ่มโรงเรียนในสังกัดของท่าน					
22	ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้ กระบวนการ เช่น PDCA หรือใช้กระบวนการอื่น ๆ					

5. ด้านลักษณะของงาน

23	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษา การแนะแนว การนิเทศ การศึกษา					
24	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การจัดทำและเสนอของบประมาณ การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหาร การเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและ สินทรัพย์					
25	ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจากงานต่อไปนี้ เช่น การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการ รักษาวินัย					

26	<p>ท่านเคยปฏิบัติงานอย่างไรต่อไปนี้</p> <p>เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนา ระบบเครือข่ายสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การ รับนักเรียน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานบริการ สาธารณะ</p>					
----	---	--	--	--	--	--

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สรุปผลแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตาราง 36 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 37 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
37	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
38	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
39	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
40	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
44	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 38 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
22	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต ค่าความเชื่อมั่น 0.95	1	0.78
	2	0.89
	3	0.85
	4	0.80
	5	0.88
	6	0.82
	7	0.80
	8	0.73
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.97	9	0.84
	10	0.88
	11	0.88
	12	0.91
	13	0.90
	14	0.83
	15	0.94
	16	0.86
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ค่าความเชื่อมั่น 0.96	17	0.83
	18	0.73
	19	0.83
	20	0.77
	21	0.87
	22	0.81
	23	0.85
	24	0.82

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางค่าความเชื่อมั่น 0.96	25	0.88
4. พฤติกรรมผู้นำแบบที่ม ค่าความเชื่อมั่น 0.96	26	0.83
	27	0.79
	28	0.88
	29	0.80
	30	0.86
	31	0.86
	32	0.89
	33	0.86
5. พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ค่าความเชื่อมั่น 0.95	34	0.54
	35	0.48
	36	0.96
	37	0.97
	38	0.96
	39	0.93
	40	0.96
	6. พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ ค่าความเชื่อมั่น 0.97	41
42		0.88
43		0.85
44		0.85
45		0.88
46		0.88
47		0.83
48		0.87

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
7. พฤติกรรมผู้นำแบบลจจวโยโอกาส ค่าความเชื่อมั่น 0.98	49	0.95
	50	0.95
	51	0.96
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.73 – 0.97		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.95		

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	0.78
	2	0.85
	3	0.81
	4	0.74
	5	0.76
2. ด้านการได้รับการยอมรับ ค่าความเชื่อมั่น 0.91	6	0.79
	7	0.76
	8	0.73
	9	0.74
	10	0.86
	11	0.64
	12	0.61
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.87	13	0.66
	14	0.70
	15	0.80
	16	0.76
	17	0.70

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่น 0.86	18	0.67
	19	0.77
	20	0.73
	21	0.75
	22	0.53
5. ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าความเชื่อมั่น 0.78	23	0.56
	24	0.55
	25	0.56
	26	0.76
	23	0.56
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.53 - 0.86		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.96		

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนารินทิพย์ สิงห์ฮอย นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหญ่

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา แบบตามสบาย เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา แบบฉกฉวยโอกาส เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้าน
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานของท่าน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้าน
ความความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานของท่าน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ช
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภวระบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายมงคล รุ่งสว่าง
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายอาทิตย์ ผาพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเดชา บุญแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายพีระพงษ์ บัวชุม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดตาไ้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นายปริญญา รามางกูร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนารินทิพย์ สิงห์ออย
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2531
ภูมิลำเนา	บึงกาฬ
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 68 หมู่ 1 ต.ซาง อ.เซกา จ.บึงกาฬ 38150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านกุดตาไ้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนบ้านซาง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2547	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมชนบ้านซาง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านกุดตาไ้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านกุดตาไ้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1