



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐธิดา สุระเสนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐธิดา สุระเสนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP
AND TEACHERS' PERFORMANCE MOTIVATION UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 21

BY
NATTHIDA SURASENA

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

February 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณิชฐิตา สุระเสนา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์) (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหไล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครนายศิริวัฒน์ ลำพุกธา คีษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ ดร.สุรจิตย์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร นางพรทิพา นันตะสุข คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ นายกิตติรงค์ บุญคง คีษานิเทศก์ ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ ดร.วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิทยา และนางสมสมัย คำภูษา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัย ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่นั้นจนปัจจุบัน

ณัฐธิดา สุระเสนา

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
ผู้วิจัย	ณัฐธิดา สุระเสนา
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearsons' product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Relationship between School Administrators' Leadership and Teachers' Performance Motivation under the Secondary Educational Service Area Office 21
AUTHOR	Natthida Surasena
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were: to explore the levels of school administrators' leadership and teachers' performance motivation, to compare the levels of school administrators' leadership and teachers' performance motivation, classified by positions, school sizes, work experiences, and provinces, to examine the relationship between school administrators' leadership and teachers' performance motivation, and to establish guidelines for developing school administrators' leadership and teachers' performance motivation. The sample consisted of 335 participants, The samples, obtained through Stratified Random Sampling, including 76 school administrators and 259 teachers working under the Secondary Educational Service Area Office 21 in the 2020 academic year. The research instruments for data collection were a set of questionnaires, comprising school administrators' leadership and teachers' performance motivation with the reliability of .94 and .93, respectively, and interview forms on guidelines for developing school administrators' leadership affecting teaches' performance motivation. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. Leadership of school administrators as a whole and in each aspect was at a high level.

2. Performance motivation of teachers as a whole and in each aspect was at a high level.

3. Leadership of school administrators as perceived by participants with different positions, school sizes, and work experiences as a whole differed at the level of .01 of significance overall, whereas in terms of provinces, overall, there was no difference.

4. Performance motivation of teachers as perceived by participants with different positions and work experiences as a whole was different at the level of .01 of significance, whereas in terms of school sizes and provinces, overall, there was no difference.

5. The leadership of school administrators and performance motivation of teachers had a positive correlation at a moderate level at the .01 level of significance.

6. The guidelines for developing school administrators' leadership and teachers' performance motivation included two aspects as follows: 1) School administrators' leadership consisted of Relation-Oriented Leadership; school administrators must build a good professional relationship and provide fair assistance to individual teachers. In terms of Participative Leadership, school administrators should build trust among teachers in performing tasks, and 2) Guidelines for developing teachers' motivation performance consisted of four aspects: Firstly, perceived task achievements; school administrators should raise teachers' awareness and focus on the importance of work performance. Secondly, job characteristics; school administrators should assign teachers to perform job duties and responsibilities that suit their abilities and interests. In terms of working conditions, school administrators should provide continuous supervision, monitoring and inspection of teachers' performance. In terms of coworker relationship, school administrators should organize activities to create opportunities for teacher collaboration by concentrating on teachers' joint work and sharing knowledge.

Keywords: Administrative Leadership, Teachers' Motivation Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	21
ความหมายของการบริหารโรงเรียน.....	22
ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน	23
ความหมายของภาวะผู้นำ	29
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	31
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	32
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	56
ความหมายของแรงจูงใจ	56
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	58
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	59
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	96
งานวิจัยในประเทศ	96
งานวิจัยต่างประเทศ	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	107
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21.....	108
ประชากร.....	108
กลุ่มตัวอย่าง	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล	117
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	117
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	118
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.....	120
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	124
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
5 สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	193
ความมุ่งหมายของการวิจัย	193
สมมติฐานของการวิจัย	194
วิธีดำเนินการวิจัย	195
สรุปผลการวิจัย	198

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผลการวิจัย	201
ข้อเสนอแนะ.....	210
บรรณานุกรม.....	213
ภาคผนวก	225
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	227
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย..	231
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	235
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	261
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	265
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	279
ภาคผนวก ช คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	293
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง.....	301
ภาคผนวก ฌ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา....	305
ภาคผนวก ฎ ภาพประกอบการวิจัย	309
ประวัติย่อของผู้วิจัย	315

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	43
2 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	67
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน	109
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน	111
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน	112
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้ง โรงเรียน	126
7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	128
8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน.....	129
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	130
10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....	131
11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	134
13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน.....	135
14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือ.....	136
15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	137
16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ.....	138
17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	139
18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านสภาพการทำงาน	140
19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน 142
21	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 143
22	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 144
23	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ 146
24	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 148
25	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่..... 149
26	การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน 150
27	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 151

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
28	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	152
29	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	154
30	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	157
31	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่.....	159
32	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน	161
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปรทั้งหมด	162
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม	165
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสำเร็จของงาน	165
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการยอมรับนับถือ	166

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	167
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความรับผิดชอบ	168
39	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	169
40	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านสภาพการทำงาน	170
41	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	171
42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	172
43	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	175
44	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	179
45	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน	182
46	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	185

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน	188
48	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	190
49	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	281
50	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	285
51	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	295
52	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21	297

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ.....	311
3	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพไทร.....	311
4	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางพรทิพา นันทะสุข	312
5	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายกิตติรงค์ บุญคง.....	312
6	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายณดล คุณาคม	313
7	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์	313
8	สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสมสมัย คำภูษา	314

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับ การปฏิบัติงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและ การดำรงชีวิตอย่างปกติสุข แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วยคือ สัญญาณที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษา ในทุกส่วนทุกฝ่าย เร่งปรับตัวและพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559, หน้า 235) ดังที่มีการกล่าวถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสริมภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ หรือ การเป็นไทยแลนด์ 4.0 (พรชัย เจตมาทาน และคณะ, 2559, หน้า 2)

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการ

แข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559, หน้า 5) โดยทิศทางใหม่ในการพัฒนาการศึกษาไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ตลอดจน การบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนและนาพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป (ปณตนนท์ เกียรติประภากุล, 2561, หน้า 1998)

ผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงบายกับการปฏิบัติ ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานแล้ว จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ กวี วงศ์พุด (2555, หน้า 14 - 15) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสดติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
- 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ

ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, หน้า 8 - 9) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก ดังนี้ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) ความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4) ความสามารถในการด้านความรับผิดชอบเป็นการแสดงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่ง การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) (ปณตนนท์ เทียรประภากุล, 2561, หน้า 2000)

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมรับปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ (วุฒิมิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 37) ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นการกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำกลุ่มที่สามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติตามการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ และความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ และร่วมมือกันทำงานทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้นำแบบต่างๆ หรือหลายแบบ (จิราปรียา แผ่นสุวรรณ, 2556, หน้า 8) โดยลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายอย่าง ลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทนอดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบถูกต้อง และทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมี

ความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 163 – 164) และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของกระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125) ศิริพงษ์ เคาภายน (2552, หน้า 139 – 140) ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164) ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1994) สุบัน มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) Cohen (1990) Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299) Hersey and Blanchard (1993, p. 158) Bass and Avoilio (1994, pp. 3 – 4) Robbins (1996, p. 366) Yulk (2000, p. 106) และ Hoy & Miskel (2001, pp. 396 – 397) และดังที่ Robbins (2001, p. 42) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แน่นอน โดยการบริหารสถานศึกษาโดยบริบททั่วไป นับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกรวม ๆ ว่า “4 Ms” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ร่วมงาน (รณกฤต รินทะชัย, 2557, หน้า 1) เพราะหากบุคลากรหรือครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรัก

งานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มใจ มีทิศทาง และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 10) โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโดยจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการใช้กำลังบังคับอาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การจูงใจแบบการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยใน อันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบ สถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ (เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน, 2560, หน้า 39) มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) สภาพการทำงาน 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 8) ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ของ บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 200) ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 132 - 133) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 - 78) Herzberg and et al (1959, pp. 113 - 115) Lawler (1977, p. 119) Weiten (1997, p. 383) Robbins & Coulter (2005, p. 395) Gibson and et al (2006, pp. 135 - 136) และ Kinicki and Kreitner (2006, p.152) และการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา ประสบผลสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการ การศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญ อย่างยิ่ง ในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความ รับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ครอบคลุมพื้นที่ จังหวัดในจังหวัดหนองคาย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 25 โรงเรียน

รวม 56 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ดำเนินการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ โดยภาพรวมในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ซึ่งจากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยมีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคที่ต้องแก้ไขดังนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และสามารถนำองค์กรได้เป็นอย่างดี 2) บุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมที่ดี และส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมทุกฝ่าย 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาครบทุกยุทธศาสตร์ทุกประเด็น สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สนับสนุนให้มีการดำเนินงานในรูปแบบสหวิทยาเขตและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา โดยให้ผู้ใช้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนปัญหาอุปสรรค มีดังนี้ 1) มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษาบ่อย ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยน 2) บุคลากรมีการโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งใหม่ เกิดการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 3) บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และยังอยู่ในช่วงเวลาการปฏิรูปกระทรวงศึกษา ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, 2562 หน้า 106)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในการนำไปประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนและช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ญัญญุพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125) ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552, หน้า 139 – 140) ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164) ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1994) สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) Cohen (1990) Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299) Hersey and Blanchard (1993, p. 158) Bass and Avoilio (1994, pp. 3 – 4) Robbins (1996, p. 366) Yulk (2000, p. 106) และ Hoy & Miskel (2001, pp. 396 – 397) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
- 1.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
- 1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 200) ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 132 – 133) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 – 78) Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) Lawler (1977, p. 119) Weiten (1997, p. 383) Robbins & Coulter (2005, p. 395) Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) และ Kinicki and Kreitner (2006, p.152) ได้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 8 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.6 ด้านสภาพการทำงาน
- 1.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.8 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,213 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,137 คน จากทั้งหมด 56 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

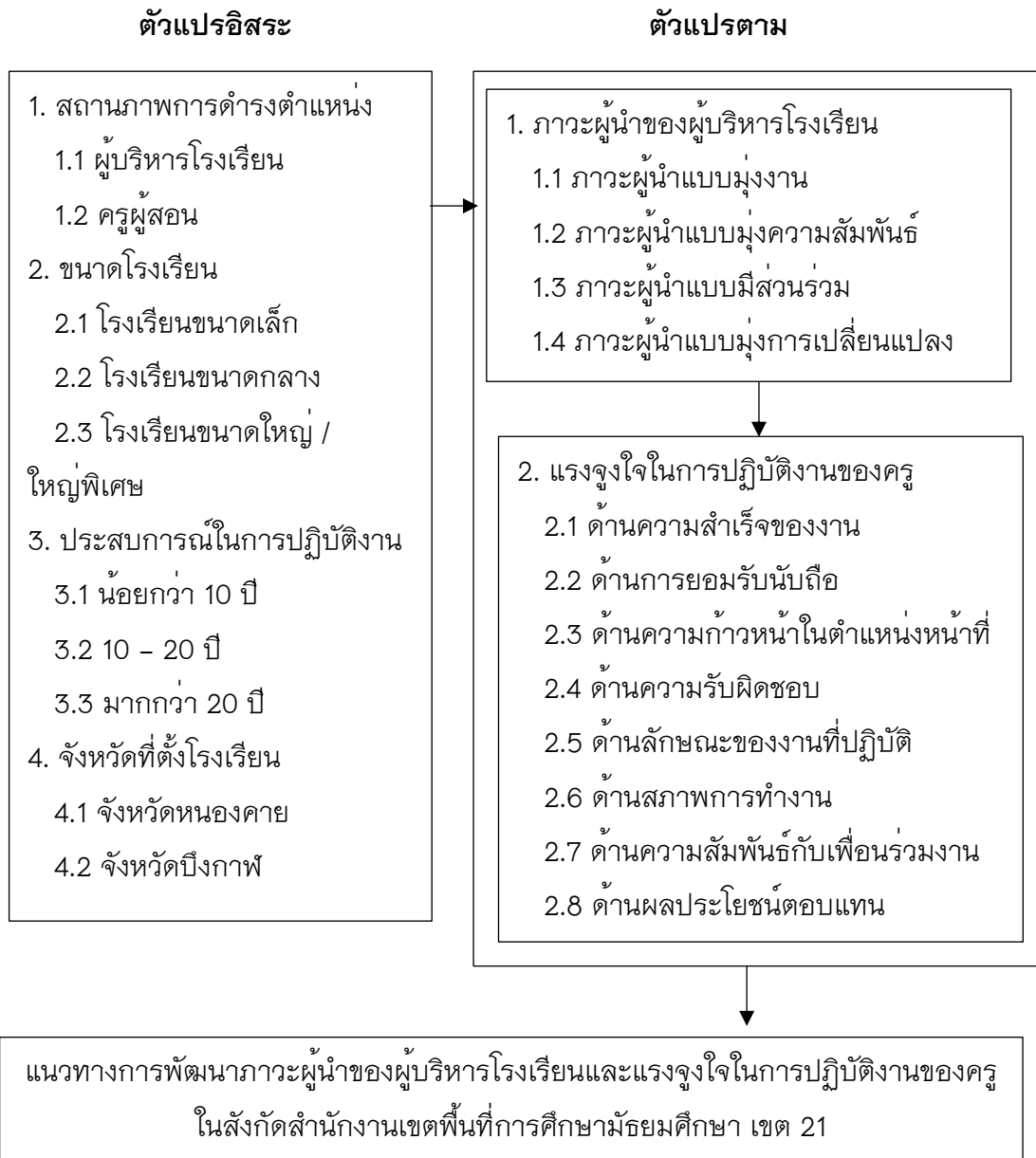
3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

- 3.1.4 จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน
 - 3.1.4.1 จังหวัดหนองคาย
 - 3.1.4.2 จังหวัดบึงกาฬ
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
 - 3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
 - 3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 3.2.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3.2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 3.2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 3.2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
 - 3.2.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 3.2.2.6 ด้านสภาพการทำงาน
 - 3.2.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.2.2.8 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ญัญฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 125) ศิริพงษ์ เตภาภยน์ (2552, หน้า 139 – 140) ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164) ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1994)

ลูบีน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) Cohen (1990) Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299) Hersey and Blanchard (1993, p. 158) Bass and Avolio (1994, pp. 3 – 4) Robbins (1996, p. 366) Yukl (2000, p. 106) และ Hoy & Miskel (2001, pp. 396 – 397) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 8 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านสภาพการทำงาน 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 8) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 200) ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 132 – 133) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 – 78) Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) Lawler (1977, p. 119) Weiten (1997, p. 383) Robbins & Coulter (2005, p. 395) Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) และ Kinicki and Kreitner (2006, p.152) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกใน

ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะการแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน มีกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน มอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ แสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู มีความคาดหวังว่างานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเอง และคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเวลาพบปะสนทนากัน ช่วยเหลือและแนะนำครูด้วยความเต็มใจ รู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู ให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ นิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร มีวาจาสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และรู้จักสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะสมกับสังคมที่มีการ

เปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมถึงการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ อุทิศการณ์ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญๆ จนประสบผลสำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทาง

วิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง การจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรม มีความรู้สึกกว้างงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย จนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชา และการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพยายาม สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และเป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.6 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้และค้นคว้าสำหรับครูนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานจากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีการจัดบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครู

เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคน มีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้ความสำคัญและเป็นกันเองกับครูทุกคน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน และการที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม

2.8 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือน กับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม โดยวิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

500 – 1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 - 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ จังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าโดยรวม แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 1.2 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การทำงานในโรงเรียนมีคุณภาพ มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 50) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานโดยบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อจัดบริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนหรือสมาชิกในสังคม โดยมุ่งหวังให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สังคมและประเทศต้องการ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อุณหยา ผาผาง (2556, หน้า 13 - 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล แต่ละฝ่ายร่วมมือกัน

วางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือ กิจการในโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษา มีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา แก่สมาชิกในสังคม

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากร ในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กเยาวชนและผู้สนใจ ซึ่งอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการบริหารจัดการ และการบริการทางการศึกษาแก่นักเรียนและผู้สนใจ ซึ่งอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ และมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

2. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน มากมาย ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39: ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่ง

ขอข่างานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหาร
งบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล 4) งานการบริหารทั่วไป

วุฒิปร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปขอข่างานสถานศึกษา
ไว้ว่า การจำแนกขอข่างานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงาน
ทางการศึกษาของไทยนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน
และสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใด หรือจำแนกงาน
บริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและ
ขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษา
ของตนเองด้วยทั้งสิ้น งานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็น
งานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการ
บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและ
แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการ
ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็น
รูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้

ขอข่า / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ
หลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอขยาย / ภารกิจดำเนินการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนากิจการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
ขอข้าย / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอ

รายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอบข่าย / ภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปของ

สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
 ลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนมีงาน
 หลัก ๆ 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงาน
 บุคคล 4) การบริหารทั่วไป

3. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน
 ดังนี้

เกตุมภา มานะกิจ (2554, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของ
 ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีผลให้บุคคล
 หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติตามให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้
 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคโนโลยีมาสนับสนุน

กวี วงศ์พุด (2555, หน้า 14 – 15) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ
 คือ 1) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือน
 แกนของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการ
 ตัดสินใจของกลุ่มสูง 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือ
 จุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ
 ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วน
 ใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติ
 ของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมี
 คุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการ
 เปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่
 ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรม
 ความเป็นผู้นำ

ชาติรี ปิบ้านท่า (2555, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของคำว่าภาวะ
 ผู้นำ ว่าคือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้
 กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
 เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

เจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556, หน้า 12) การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย หรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, หน้า 29) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานสามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 37) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 38) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 11 - 12) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูงโน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติตามหรือละเว้นการปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Yuki (2002, p. 345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อ คนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

Daft (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

DuBrin (2009, p. 334 อ้างถึงใน จีรวรรณ ผลไพธ, 2559, หน้า 32) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิรปรียา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำกลุ่มที่สามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้ปฏิบัติตามการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ และความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ และร่วมมือกันทำงานทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้นำแบบต่าง ๆ หรือหลายแบบ

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารเกี่ยวกับความสามารถในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย บทบาทผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำ

จีรวรรณ ผลไพธ (2559, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้บุคลากรในบังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูให้ยอมรับและทำตาม โดยการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง ชี้นำ กระตุ้น หรือวิธีการต่าง ๆ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

วาทีทยา ราชภัทดี (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

จากความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 11) เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4 I’s” คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นทีปรีक्षा ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวัง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่

ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้นำแบบนี้มักจูงใจให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารงานแบบวางเฉย การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานการบริหารงานแบบวางเฉย แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ผู้นำจะใช้วิธีการดำเนินงานกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือพฤติกรรมความไม่มีผู้นำ ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน ปล่อยให้ทำตามใจชอบให้อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งเปิดโอกาสให้ทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างกว้างขวาง โดยที่ผู้นำไม่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ หรือถ้าจะมีส่วนร่วมก็เพียงเล็กน้อย

ธรร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 327 – 366) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความลัทธิชื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ

และเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงาน กับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตามแต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มี

อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์ (2551, หน้า 125) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มหรือองค์การ โดยผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 แบบ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลผลิต หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำงานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มโดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก

ศิริพงษ์ เศษภายน (2552, หน้า 139 – 140) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) ของ Martin, House and Colleagues ไว้ว่า ทฤษฎีนี้ต้องการอธิบายผลของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อพนักงานในด้านแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความพยายาม และการปฏิบัติที่เป็นไปตามปัจจัยทางสถานการณ์ของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยสรุปพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 ประการคือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างเดียว (Directive Leadership) ผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ลูกน้องรู้ว่าเขาจะต้องทำงานอะไรบ้าง โดยอาจมีการแนะนำงานว่า จะต้องทำอะไร ทำอย่างไร กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอให้ลูกน้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตามตารางและให้ความร่วมมือในการทำงาน อธิบายบทบาทของตนเอง ในฐานะผู้นำกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบสั่งการคล้ายคลึงกับผลงานของมหาวิทยาลัยไอไฮโอ

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นลักษณะผู้นำที่ให้ความเป็นมิตร ชอบช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อความต้องการ สถานภาพและเข้ากับลูกน้องได้ดี ผู้นำแบบนี้จะปฏิบัติต่อลูกน้องเท่าเทียมกันและมักจะอยู่ห่างจากการทำงานของลูกน้องโดยทำให้เกิดบรรยากาศสบาย ๆ และสนุกสนาน รูปแบบของภาวะผู้นำ

เช่นนี้ คล้ายกับที่นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอเรียกว่าเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น

3. ภาวะผู้นำแบบร่วมคิดร่วมทำ (Participative Leadership)

ผู้นำแบบนี้จะปรึกษางานกับลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นและพยายามใช้ความคิดของลูกน้องมาใช้ในการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำที่ยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (Achievement – Oriented Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะกำหนดเป้าหมายไว้ท้าทายลูกน้อง โดยย้ำให้ผลงานเป็นเลิศ และแสดงให้ลูกน้องมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้มาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163 – 164) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายอย่าง ลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดีสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทนอดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและ 9) การมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 1994) ได้นำเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ทั้ง 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาและการปรับองค์กรตลอดจนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้

สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่
รับผิดชอบในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่กล้าออกจากกรอบติดยึดและเปลี่ยนแปลงการดำเนินการศึกษาในทุก ๆ
ด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และเปลี่ยนแปลงวิธีการ
ทำงาน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิด
นวัตกรรมและผลผลิตภาพที่แท้จริง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดย
จะต้องให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้และ
การแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิต
ความรู้และสร้างนวัตกรรม

สullivan มุขธระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) กล่าวถึงคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การมีความรู้
ความสามารถในการบริหาร และ 5) การมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการ
บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0” จะต้อง
มีคุณลักษณะที่โดดเด่นใน 5 ด้าน ได้แก่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนัก
บริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึง
ความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา จึงจะสามารถสร้างศรัทธาในที่ทีมงานได้ซึ่งจะ
ส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Arnold & Feldman (1986, pp. 375 – 393) ได้กล่าวถึงทฤษฎี
ภาวะผู้นำแบบบูรณาการไว้ว่าในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 – ค.ศ. 1979 ได้มีการเปลี่ยน
กระบวนการจัดการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการหรือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงবারมี
โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้า
ด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามศึกษาว่า
ผู้นำบางคนเต็มใจทำงาน มีความรู้สึกอยากสนับสนุน พัฒนา ตอบสนองหรือช่วยเหลือผู้อื่น
หรือช่วยเหลือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามทฤษฎีจะทำให้สามารถ

วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นกว่าพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้มีอำนาจแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

Cohen (1990) ได้ทำการวิเคราะห์ห้บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 – ค.ศ. 1995 พบว่า มีแนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (Instructional) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational) ซึ่งเป็นประเด็นที่อาจารย์ใหญ่ต้องสามารถเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้น ด้านส่งเสริมคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การที่อาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้น ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) ได้แก่ การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ (Managerial) ซึ่งได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (Contingent) ได้แก่ การสร้างความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

Lewin and et al (1992, pp. 271 – 299) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤติเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบประชาธิปไตยใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม

ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบตามสบายหรือเสรีให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลงานต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Hersey and Blanchard (1993, p. 158) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบบอกทุกอย่าง ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลผู้น้องอย่างใกล้ชิด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบขายความคิดโดยผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมอบหมายงานให้ทำ ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี

Bass and Avoilio (1994, pp. 3 – 4) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยสอนไว้ในปี ค.ศ.1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior)

Robbins (1996, p. 366) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจเชิงเมตตาปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงใจดีโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปรึกษาหารือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ใช่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก

พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

Hoy & Miskel (2001, pp. 396 – 397) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำ ออกไว้ดังนี้ คือ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่มและความเป็นผู้ ตัดสินปัญหาที่ดี 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จ ทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทนกล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่น ในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participation) ในด้าน กิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะ ทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ดร สุคนทรามุข (2551)	ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	ปณตพงษ์ เกียรติประภากุล (2561)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Bass and Avolio (1994)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ		√			√											2	13.33
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน		√	√	√						√			√	√		6	40.00
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์		√	√	√	√					√	√			√		7	46.67
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				√	√				√	√	√		√		√	7	46.67
5. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	√	√			√	√	√	√	√			√		√		9	60.00
6. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ				√							√		√			3	20.00
7. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน				√							√		√			3	20.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ดร สุคนทรายุทธ (2551)	ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	ปณตพงศ์ เกียรติประภากุล (2561)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Bass and Avolio (1994)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่	ร้อยละ
8. ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม					√				√							2	13.33
9. ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ					√										√	2	13.33
10. ภาวะผู้นำทางวิชาการ		√			√		√	√								4	26.67
11. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้								√								1	6.67
12. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	√	√						√				√				4	26.67
13. ภาวะผู้นำแบบตนเอง										√						1	6.67
14. ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละ ละเลย	√									√		√				3	20.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ดร. สุนทรायุทธ (2551)	ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551)	ศิริพงษ์ เต่าภายน (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	ปณตงษ์ เกียรติประภากุล (2561)	สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	Arnold & Feldman (1986)	Cohen (1990)	Lewin and et al (1992)	Hersey and Blanchard (1993)	Bass and Avolio (1994)	Robbins (1996, p. 366)	Yulk (2000, p. 106)	Hoy & Miskel (2001)	ความถี่	ร้อยละ
15. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ											√					1	6.67
16. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์								√								1	6.67
17. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					√	√										2	13.33
18. ภาวะผู้นำที่แท้จริง						√										1	6.67
19. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม						√										1	6.67

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานโดยให้การสนับสนุนให้จัดทำผลงานให้มากขึ้น และดีกว่าเดิม ไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกในการตัดสินใจ มีความคาดหวังผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ รวมถึงตัดสินใจสั่งการโดยไม่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน โดยสร้างแรงจูงใจให้เชื่อมั่นในความคิดของผู้บริหารว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

เจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556, หน้า 5 - 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยตั้งจุดประสงค์ในการทำงาน และชี้แจงจุดประสงค์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก และผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความพยายามไปถึงจุดประสงค์ให้ได้ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎระเบียบแบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของ

ความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม จะพิถีพิถันกับการมอบหมายงาน และมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญของผลกาปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับครุณ้อยมาก มองว่าครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติตาม คิดและควบคุมแผนงานทั้งหมดด้วยตนเอง ชอบออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน วางแผนแบบเจ้านายกับลูกน้อง และใช้วิธีการตำหนิและลงโทษมากกว่ายกย่องชมเชย

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจจงาน การกำหนดระเบียบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุม เคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

Ritchie and Thomson (1984, p. 439) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำระหว่างความสัมพันธ์ของตัวผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงานที่มุ่งงานเป็นหลัก และคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบที่ดีในการจัดหน่วยงานสร้างแนวทางในการติดต่อสื่อสาร และกระบวนการที่ดีเพื่อความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งระบุงาน และความรับผิดชอบที่เจาะจงของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การประสานกิจกรรมของพนักงาน การมุ่งความสำคัญของการกำหนดการมุ่งการกำกับอย่างใกล้ชิดเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งลำดับชั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

จากความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งงานข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะการแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครุทราบอย่างชัดเจน มีกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน มอบภาระงานให้ครุตามความรู้ความสามารถ แสดงออกถึงความมั่นใจในการ

ปฏิบัติงานของครู มีความคาดหวังว่างานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเอง และคอยกระตุ้นให้ครูค้นคว้าวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 31 – 32) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ความไวเนื้อเชื่อใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้เกียรติยกย่องและความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบการแนะ หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมต่อครูด้วยความเป็นมิตร คอยให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน และคอยให้การสนับสนุน คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการช่วยแก้ไข ปัญหาของครูด้วยคำพูด ท่าทาง พฤติกรรม การสนับสนุน อีกทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อครูทำดี

Ritchie and Thomson (1984, p. 439) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม สนใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และความต้องการของมนุษย์มุ่งรักษาขวัญ และกำลังใจให้กลุ่มมีความสัมพันธ์กัน อย่างดี มีความไว้วางใจกัน มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

หรือผู้ร่วมงานเป็นอย่างอบอุ่น และเป็นกันเองเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระเต็มที่กับการทำงานและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีเทคนิค และวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

จากความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเวลาพบปะสนทนากัน ช่วยเหลือและแนะนำครูด้วยความเต็มใจ รู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู ให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จ นิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร มีวาจาสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และรู้จักสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปุลณดา คำนันท์ (2555, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำระบบนี้จะยึดถือระบบสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่องอย่างเต็มที่ การตัดสินใจสั่งการกระจายไปกว้างขวางทั่วองค์การ ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมาก ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้นำแบบนี้มักจะเรียกว่าผู้นำแบบประชาธิปไตย

เจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอข้อคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของ

กลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในสถานที่ทำงาน

ธมลักษ์ อำพวลิน (2557, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่อครูในการให้ความสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีการประชุมเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ และยึดถือมติของที่ประชุมในการปฏิบัติงานเสมอ

จิวรรณ ผลไพโร (2559, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเชื่อมั่นและการให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับครู ให้ความสำคัญ เห็นคุณค่าของครู สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ครูได้แสดงออกและให้ความอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กำลังความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นของครู จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหาการตัดสินใจและระดมความคิดเห็นพิจารณาการเสนอความคิดของครูอย่างจริงจัง มีการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้กลุ่มนิเทศมากกว่าจะนิเทศคนเดียว

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หมายถึง ผู้นำที่มีการประเมินความก้าวหน้าแบบสองทาง โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในองค์กร ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participating leadership) หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คอยสนับสนุนและเน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับในการทำงานกับครูคอยให้กำลังใจติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ เช่น มีการประชุมการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และแสดงออกถึงการเอาใจใส่รวมถึงการให้ความสำคัญ

Hersey and Blanchard (1993, p. 221) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบผู้นำซึ่งมุ่งความสัมพันธ์สูง และมุ่งงานต่ำ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้นำที่ใช้คือ

มุ่งสนับสนุนการเติบโตและการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ด้วยการพัฒนาทักษะการแนะแนว และการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ทรัพยากรร่วมกับพนักงาน มีการใช้ข้อมูล และมีการใช้การสื่อสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน

Robbins (1996, p. 366) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

จากความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิรวรรณ พลไพโร (2559, หน้า 54) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดกว้างไกล ทันสมัยต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านการจัดการศึกษา ดูแลสอนทักษะและสามารถกระตุ้นความสามารถให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการริเริ่ม กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมของครู รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร

และระบบการบริหาร เพื่อเน้นละสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

นันทกร อรุณโน (2559, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

รัตติกรณ จงวิศาล (2559, หน้า 247) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

กุหลาบ หงษ์ทอง (2559, หน้า 89) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล การกระตุ้นปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

พัชรี พลอยเทศ (2560, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

Bass and Avolio (1994, p. 321) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่

คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็น

เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration: IC)

หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การ

ประพจน์ของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

Yulk (2000, p. 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ในกระบวนการทำงาน ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

จากความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการรวมถึงการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ ยุทธการณ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความหมายข้างต้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจ หน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมี จุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจากการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นความรู้สึกที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงาน มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของ แรงจูงใจ ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์ (2555, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ มีพลังและมีทิศทาง นั่นคือ แรงจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนมีการกระทำเพื่อไปสู่ จุดหมายปลายทางแรงจูงใจ มีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจ ภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวเขาเองไม่ได้หวัง รางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจาก ผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สุตารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำ การชักจูง

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็น กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองของสิ่งเร้า ปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองของสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิด จากแรงจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า246) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการ ที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Gold) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและ ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ก็จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดง พฤติกรรมต่อไป

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 55) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นความรู้สึกให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บุญเลิศ ทองดีธรรม์ (2559, หน้า 47) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เหตุผล กระบวนการ สาเหตุ สภาวะ หรือสภาพการณ์ที่กระตุ้นให้บุคคล แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน อย่างมีพลัง อย่างเต็มใจ อย่างมีทิศทาง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำการต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจ ภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมักที่จะหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

Sprinthall (1991, p. 521) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือความ ต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกชักนำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการจะดึงให้บุคคล กระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดมุ่งหมายบางอย่าง

Weiten (1997, p. 379) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความต้องการ (needs) ความอยาก (wants) ความสนใจ (interests) และความปรารถนา (desire) ที่ชักจูงบุคคลไปในทิศทางที่แน่นอน หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกเร้าหรือกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุตารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการ หมายถึง ความรู้สึกต่อผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นความพอใจ ความต้องการ รักที่จะทำงานและความไม่พอใจ หรือไม่ต้องการ ไม่มีความสุขที่จะทำงาน

จิรปริยา แผ่นสุวรรณ (2556, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ความต้องการ ความปรารถนา หรือความอยากที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูเนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นคำตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการ ตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ

ณปภัช อำพวนสิน (2557, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับกาตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การ

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันและกระตุ้นความรู้สึกภายในของบุคลากรที่จะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ธรรมนูญ อุบายลับ (2557, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หรือสิ่งโน้มน้าวให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดีการให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลัง อย่างเต็มใจ มีทิศทาง และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิจัย นักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ดังนี้

บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550, หน้า 200) กล่าวถึง ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของ เฮอริชเบอร์ก ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 132 – 133) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกันในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงานหรือสถานการณ์การทำงานและเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีแรงจูงใจของวรูมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ

- 1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลคนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจในงานมากเป็แรงจูงใจภายใน แม้จะมีสิ่งอื่นมาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

- 1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงานบุคคล

นั่นก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือแม้แต่เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-image) เช่น ตนเองคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบความสำเร็จก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนักเพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คืองานที่ทำออกมาไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรในลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้คือต้องพยายามให้ความสำคัญต่อบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและช่วยให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อประสบผลสำเร็จและสนองความอยากของคนแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) ความสำคัญในการทำงานประกอบด้วยตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้น หรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลหรือไม่ทำให้มีผลต่อความต้องการ หรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ธรรมชาติขององค์การ หรือสภาพต่าง ๆ ในการทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคลเป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งกระบวนการทำงานและผลที่ออกมาจะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดีตรงตามวัตถุประสงค์และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ (Organizational action) ได้แก่ ระบบ หรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การต่อกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่ามี 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 3) ผลประโยชน์ตอบแทน และ 4) ความก้าวหน้า

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 – 78) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานจะรีบแก้ไขทันทีเพื่อให้งานสำเร็จเร็วที่สุดรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำและพอใจกับงานที่ได้ทำ
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อการที่ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการให้ผู้ขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และมอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ทำ ต้องการที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญ ๆ อันเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี
5. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้ง

บรรยากาศในการทำงาน

6. ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นด้วย

Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
4. ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions)
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary)

Lawler (1977, p. 119) ได้สรุปว่าจากสมมติฐานที่กล่าวมาแล้ว ทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบายกระบวนการการเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง

จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance Outcome Expectancy) อธิบายได้ว่าบุคคลเมื่อได้ปฏิบัติงานไปแล้วเขาคาดหวังว่าจะได้รับบางสิ่งบางอย่างเป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และการทำงานอย่างหนึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนได้หลายชนิดที่แตกต่างกัน

2. ความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Valency) อธิบายได้ว่าเป็นความพอใจต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะรู้สึกพึงพอใจต่อผลลัพธ์ หรือเห็นว่าผลลัพธ์แต่ละอย่างมีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจพอใจผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนมากกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่บางคนให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำให้งานสำเร็จ (Effort-performance expectancy) อธิบายได้ว่าเป็นความเชื่อหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าเมื่อใช้ความพยายามในการทำงานอย่างหนึ่งแล้ว ตนเองสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานได้มากน้อยแค่ไหนหากบุคคลคาดหวังว่าถึงใช้ความพยายามแล้วแต่ไม่สามารถทำให้งานสำเร็จได้ แรงจูงใจก็จะต่ำกว่าเมื่อคาดหวังไว้ว่าหากใช้ความพยายามแล้วจะสามารถทำให้งานสำเร็จได้

Weiten (1997, p. 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่นำเสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านร่างกาย (Biologic motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว เป็นต้น และแรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจและความต้องการความสนใจของผู้อื่น ความต้องการมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

Robbins & Coulter (2005, p. 395) ได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ ไว้ 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ และความมั่นคงในงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เป็นการป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจ

Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผลจากการวิจัยพบว่าในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎีความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ” (Existence – Relatedness – Growth Theory : ERG) ดังนี้

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายตัวเอง ความต้องการนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs: R) ความต้องการนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้เพียงลำพัง แต่การรวมตัวเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง มนุษย์ต้องการมีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน กับบุคคลรอบข้าง เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางข้างหน้าที่การทำงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญความต้องการข้อนี้ต่างกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

จะเห็นว่าความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า มีส่วนที่สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์บางประการ คือความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายกับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์คล้ายกับความต้องการทางสังคมและความต้องการด้านความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายกับความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต

Kinicki and Kreitner (2006, p.152) กล่าวว่านักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุด และทำได้สำเร็จ เมื่อทำงานได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป แมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ว่าประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือมีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้และพอใจกับการทำงานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะใคร่รู้ความคิดคนอื่นมาก อยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของตนเองและอยากรู้ว่าสิ่งที่ทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าให้ผลดีจะพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550)	ภารดี อิ่มต้นทวี (2551)	เนตรพัฒน์มา ยากิวิราช (2553)	เมตตา สอนเสนา (2557)	Herzberg (1959)	Lawler (1977)	Weiten (1997)	Robbins & Coulter (2005)	Gibson & et al (2006)	Kinicki & Kreitner (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสำเร็จของงาน	√	√		√	√	√	√	√		√	8	80.00
2. การยอมรับนับถือ	√	√		√	√			√			5	50.00
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	√		√	√	√	√		√	√		7	70.00
4. ความรับผิดชอบ	√	√			√			√		√	5	50.00
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	√	√	√		√			√			5	50.00
6. ลักษณะส่วนตัวของบุคคล		√									1	10.00
7. สภาพการทำงาน	√	√		√	√			√			5	50.00
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	√		√	√	√		√	√	√		7	70.00
9. ผลประโยชน์ตอบแทน	√		√	√	√	√		√			6	60.00

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2550)	ภาวดี อมันต์นารี (2551)	เนตรพัฒน์มา ยากิราษ (2553)	เมตตา สอนเสนา (2557)	Herzberg (1959)	Lawler (1977)	Weiten (1997)	Robbins & Coulter (2005)	Gibson & et al (2006)	Kinicki & Kreitner (2006)	ความถี่	ร้อยละ
10. นโยบายและการบริหาร	✓				✓			✓			3	30.00
11. การปกครองบังคับบัญชา	✓				✓			✓			3	30.00
12. ความต้องการดำรงอยู่								✓			1	10.00
13. ความต้องการอิสรภาพ							✓				1	10.00
14. ความต้องการดูแลปกป้อง							✓				1	10.00
15. ความต้องการมีอำนาจ							✓				1	10.00
16. ความต้องการมีระเบียบเรียบร้อย							✓				1	10.00

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่ง คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือก จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ 6) ด้านสภาพการทำงาน 7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 8) ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านความสำเร็จของงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของ งาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย ความต้องการที่ จะทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานจะรีบแก้ไขทันทีเพื่อให้งาน สำเร็จเร็วที่สุดรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ด้วยตนเอง รู้สึกว่าเพื่อน ร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงาน เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำ และ พอใจกับงานที่ได้ทำอยู่ในปัจจุบัน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายความต้องการที่จะ ทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานจะรีบแก้ไขทันทีเพื่อให้งาน สำเร็จเร็วที่สุด รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน เข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำและพอใจกับ งานที่ได้ทำในปัจจุบัน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 67) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและ พึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการ ทำงาน หมายถึง ผลจากการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ความ พึงพอใจในประสิทธิผลจากการทำงานในองค์กรและความสำเร็จในการแก้ไขจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมาย โดยครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสามารถปฏิบัติงานออกมาด้วยความต้องการที่จะทำจนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล

ภัทรดา จ่านงประโคน (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จของเขาจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

จากความหมายของความสำเร็จของงานข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

2. ด้านการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านการยอมรับนับถือไว้แตกต่างกัน ดังนี้

แก้วสุข เกษมสุข (2554, หน้า 44) ได้สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 31) ได้สรุปว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 29-30) ได้สรุปว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ สิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะ

แสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การ
ทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐภา บุตรเฟียน (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ
หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับใน
ความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความ
เต็มใจ

ธวัฒน์ แคนดี (2557, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ
หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการ
ยอมรับว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับ
นับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ
ชมเชย ยกย่อง ในความรู้ความสามารถในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับ
นับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง รวมไปถึงบุคคลในองค์กร จาก
การทำหน้าที่หรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จหรือโดยตำแหน่งหน้าที่งานที่สูง

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ
ซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับในความรู้
ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการ
ยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจาก
ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการ
ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึง
การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับ
นับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

จากความหมายของด้านการยอมรับนับถือข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการ
ยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็น
ที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการ
ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและ

เพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 8 - 9) ได้สรุปไว้ว่า

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึงความพึงพอใจต่อสภาพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่างๆ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับในคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง

รัชนีญา อุบายลับ (2557, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้า

หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษามีโอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (skill) วิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ธวัฒน์ แคนดี (2557, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา และดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 76) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง

จิตราน้ำใส (2559, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการ
เจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเกิดจากการได้รับ
ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่
นึกคิดและตามที่ยังหวังเอาไว้ ได้แก่ ความริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่สามารถ
นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่
ได้รับมอบหมาย

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงาน หมายถึง มีโอกาสได้พัฒนาตนเองเพื่ออนาคตที่จะได้เลื่อนตำแหน่งใน
ระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตั้งใจและงานประสบความสำเร็จ

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่าความต้องการ
ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานและได้รับ
ความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและยังหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก
ความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ
ของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้า
หมายถึง การพัฒนาในหน้าที่การงาน อาจถูกกำหนดโดยเงินเดือน ตำแหน่ง หรือ
ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากประสิทธิภาพในการทำงานหรือระยะเวลาการ
ทำงาน

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการ
เจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากการได้รับ
ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความรู้สึกนึกคิดและยังหวังเอาไว้ ได้แก่ การริเริ่ม
บุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน

ภัทรดา จันทประโคน (2561, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้า
หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาเพื่อหา
ความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

จากความหมายของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ข้างต้น สรุป
ได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานใน
สถานที่ต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน

วิद्यฐานะ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

4. ด้านความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านความรับผิดชอบไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ความต้องการให้หน่วยงานแจ้งให้ทราบก่อนที่จะสั่งให้มีการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน และมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน มีการปรึกษาหารือ การวางแผนก่อนการดำเนินงานและร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบจนกว่างานจะสำเร็จ โดยปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ธวัฒน์ แดนดี (2557, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความสามารถในการแก้ปัญหา หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านลักษณะงานและปริมาณของงาน ตามความสามารถและความถนัดและสามารถปฏิบัติงานเหล่านั้นได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร โดยตรงกับสายงานที่จะสามารถปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่และทำงานได้อย่างเต็มที่

จากความหมายของความรับผิดชอบข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อย่างเต็มที่ โดยรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรม มีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุภารัตน์ วสุพลวิรุฬห์ (2555, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำว่าตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา ความตั้งใจในปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ การได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่คนอื่นไม่ต้องการจะทำ เสียสละเพื่อหน้าที่การงานและพึงพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น

ธวัชมนั แคนดี (2557, หน้า 28 – 29) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

วรัญญา อุบายลับ (2557, หน้า 54) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถให้อยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่

เรียบง่าย ปริมาณงาน งานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินความสามารถของครูที่จะสามารถ ปฏิบัติได้ รวมไปถึงต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูด้วย

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้อง ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

จากความหมายของลักษณะของงานที่ปฏิบัติข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับฝึกหัดสอนในรายวิชา และการ ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ช่วย พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีการวางแผน จัด ระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และ เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

6. ด้านสภาพการทำงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านสภาพการทำงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 78) ได้สรุปไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ สถานที่

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า สภาพของการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบายในสถานที่ในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เอื้อต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมไปถึง อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ

ภัทรดา จ่านงประโคน (2561, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์การ

จากความหมายของสภาพการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีแหล่งเรียนรู้และค้นคว้าสำหรับครูนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม การจัดตารางสอน มีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงาน จากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีการจัดบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วรัญญา อุบายลับ (2557, หน้า 56) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ของผู้นร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ของหน่วยงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 77) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาวาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

จิตรา น้ำใส (2559, หน้า 8 – 9) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วม

ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการ
ความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์
ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับ
การยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การ
ติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงาน
ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

จากความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้างต้น สรุปได้ว่า
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้ง
เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคี
และให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น
และขอเสนอแนะจากครูและบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็น
กันเองกับครูทุกคน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณี
ความขัดแย้งในโรงเรียน และการที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน
เป็นทีม

8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษากล่าวถึงด้านผลประโยชน์ตอบ
แทนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2553, หน้า 159) กล่าวว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในหน่วยงาน วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นไปอย่างยุติธรรม ความยุติธรรมในการเลื่อนเงินเดือน

กฤษฎณา เกิดพีช (2553, หน้า 33) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อเงินรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นค่าตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน จากความรู้ความสามารถและแรงงานที่ได้ลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง

วรัญญา อุบายลับ (2557, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง รายได้ ประจำรายได้พิเศษและสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 77) ได้สรุปไว้ว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

อัชชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับความมั่นคงในงาน

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูพึงได้รับให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการมอบรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

จากความหมายของผลประโยชน์ตอบแทนข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม โดยวิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อ

เลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจของครู และบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นพลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) สภาพการทำงาน 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 8) ผลประโยชน์ตอบแทน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (2562, หน้า 1 – 16) ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 กล่าวถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า การศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ กอปรกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2574) แผนปฏิบัติการ 4 ปี และแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2558 – 2563) ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อ ประชากรวัยเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นหน่วยงานที่ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย รวม 9 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 31 โรงเรียน และในเขต ท้องที่จังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนและของประชาชน จังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐาน ของหลักธรรมาภิบาล

1.2 ภารกิจขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีภารกิจหลักใน การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และมี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขต พื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ สถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้ หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- 1.3 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้
- 1.3.1 กลุ่มอำนวยการ
 - 1.3.2 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - 1.3.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 1.3.4 กลุ่มนโยบายและแผน
 - 1.3.5 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 1.3.6 กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

1.3.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จัดการศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ

1.4.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด

1.4.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 499 คน) จำนวน 31 โรงเรียน

1.4.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (500 – 1,499 คน) จำนวน
16 โรงเรียน

1.4.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500–2,499 คน) จำนวน
9 โรงเรียน

รวม 56 โรงเรียน

2. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 บริหารจัด
การศึกษาในเขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน สู่วิทยาศาสตร์พระราชา
ได้มาตรฐานสากล

2.2 พันธกิจ

2.2.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
และมีคุณภาพ

2.2.2 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ
ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรมและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตวิญญาณและ
สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.2.4 บริหารจัดการด้วยศาสตร์พระราชาและมีนวัตกรรมในการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2.5 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม โปร่งใส ปราศจาก
คอร์รัปชัน

2.3 นโยบาย

2.3.1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

2.3.2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3.3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2.3.4 ด้านการสร้างโอกาส ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.3.5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.3.6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

2.4 เป้าประสงค์

2.4.1 นักเรียนเห็นคุณค่าความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และมีศักยภาพในการแข่งขันในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน

2.4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพ

2.4.4 นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ มีกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง

2.4.5 สถานศึกษามีภาพลักษณ์ และภูมิทัศน์เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น สวยงามและมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

2.4.6 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลด้วยศาสตร์พระราชามีนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผู้นำองค์กรได้ตระหนักถึงกระบวนการการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงได้กำหนดให้มีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน และแนวทางในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามโมเดลการพัฒนาองค์กรดังนี้

มาตรการ

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
 - 1.1 น้อมนำแนวพระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบายด้านการศึกษา หรือ “ศาสตร์พระราช” มาใช้ในการบริหารและการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
 - 1.2 เสริมสร้าง ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.3 ปลุกฝังนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
 - 1.4 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์
 - 1.5 เสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการ 6 มาตรการ ได้แก่ ป้องกัน ค้นหา รักษา เผื่อระวัง และบริหารจัดการ ภายใต้กลยุทธ์ 4 ต้อง 2 ไม่
 - 1.6 ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทพื้นที่ ได้แก่ เขตระยองเศรษฐกิจ เขตพื้นที่ชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษ
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 - 2.1 ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดนและความเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาประเทศคู่ค้าและภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา
 - 2.3 พัฒนาระบบวัดผลประเมินผลทุกระดับให้มีคุณภาพและมาตรฐานนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ
 - 2.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยระบบดิจิทัล

2.5 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning) เน้นทักษะกระบวนการให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดสร้างสรรค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะมีทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะภาษาคอมพิวเตอร์ coding เป็นภาษาที่ 3

2.7 สนับสนุนการผลิต จัดทำ และใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย ภายในสถานศึกษาเพื่อให้เรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

2.8 ส่งเสริมสถานศึกษาการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่กับวิชาสามัญ เช่น ทีวีศึกษา หลักสูตรระยะสั้น

2.9 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศและมีศักยภาพในการแข่งขันในทุกระดับ

2.10 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

2.11 เปรียบเทียบสถานศึกษาระดับผลการประเมินทุกระดับ PISA , O-NET

2.12 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนักเรียนสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่าง ๆ ต่างๆ เช่น ห้องเรียนพิเศษ ห้องเรียนอัจฉริยะ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษต่างประเทศ ดนตรี กีฬา และความสามารถอื่น ๆ เป็นต้น

2.13 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการ เช่น สเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education:STEM Education) การสอน coding จิตศึกษา PBL, PLC

2.14 ส่งเสริมสนับสนุนการทวิวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3.1 เปรียบเทียบพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งให้สอดคล้องกับบริบทความต้องการของสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3.3 เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online (Teachers and Educational Personnels Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)

4. ด้านการสร้างโอกาส ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.1 ส่งเสริมนักเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างทั่วถึง เทาเทียม และมีคุณภาพ

4.2 สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

4.3 จัดตั้งกองทุนลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและศักยภาพนักเรียน

4.4 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมและทั่วถึง

4.5 ส่งเสริมการเข้าถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Hi-speed Internet) ที่ใช้การพัฒนาศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance learning information technology : DLIT), การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television : DLTV) ฯลฯ เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการแสวงหาความรู้ของนักเรียน

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.1 ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกในการรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

5.2 สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม

- 5.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการอนุรักษ์และพัฒนาศรีปชากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.4 เร่งรัดพัฒนาอาคารเรียนอาคารประกอบปรับภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
- 5.5 เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 5.6 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในโครงการพระราชดำริ เช่น สวนพฤกษศาสตร์ และการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการศึกษา
- 6.1 เร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 6.1.1 พัฒนาระบบวางแผน การนาแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 6.1.2 พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 6.1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้
- 6.1.4 สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่และนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนที่โรงเรียนประสบปัญหาวิกฤต โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนพระราชัฐ (ดีใกล้บ้าน) โรงเรียนสุจริต โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนห้องเรียนดนตรี – กีฬา และโรงเรียนมาตรฐานสากล รวมทั้งโรงเรียนในโครงการตามนโยบายเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ
- 6.1.5 ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
- 6.1.6 ยกย่องเชิดชูเกียรติเครือข่ายสหวิทยาเขต สถานศึกษา และองค์คณะบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์
- 6.2 สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ

6.2.1 ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เครือข่าย สหวิทยาเขตและสถานศึกษาเป็นฐาน และรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ

6.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการ จัด การศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและภาคส่วนการศึกษาในระดับจังหวัด

6.2.3 สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบ เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนากลุ่มสาระ การเรียนรู้ และสหวิทยาเขต

6.2.4 ส่งเสริมการ จัดพัฒนาโรงเรียนประชารัฐอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน

6.3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6.3.1 ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก เข้าใจ เข้าถึงใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำกับดูแล ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบใน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

6.3.2 ประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้มีการคัดเลือก (โควตา) นักเรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6.4. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม โปร่งใส ปราศจาก คอร์รัปชัน

6.4.1 จัดทำประกาศข้อตกลงเจตนารมณ์ / ธรรมนูญ/ปฏิญญา ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

6.4.2 กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดี ที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม 4 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ

6.4.3 จัดทำแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจัด บุคลากร / ทีมงาน / ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็น คุณธรรมเป้าหมายขององค์กร

6.4.4 ดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามคุณธรรม เป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น

6.4.5 จัดระบบติดตาม รายงาน ประเมินผล และจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุง แกไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร อย่างต่อเนื่อง

6.4.6 ดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดี ที่อยากทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น

6.4.7 จัดกระบวนการยกย่องเชิดชู การทำความดีหรือบุคคลผู้มี คุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ

6.4.8 เพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมติการนาหลักศาสนา และ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ เพิ่มเติม จากคุณธรรมอื่น ๆ อย่างชัดเจน

6.4.9 จัดทำความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม สามารถเป็น แหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้

ตัวชี้วัด

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1.1 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีการบูรณาการ “ศาสตร์พระราชา” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

1.2 ร้อยละ 100 ของนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ สถาบันหลัก ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และความเป็นพลเมือง

1.3 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สำนานันท์ สันติวิธีต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4 ร้อยละ 100 ของนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

1.5 ร้อยละ 100 ของนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามใน รูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมและความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเสพติด ภัยพิบัติจาก ธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ (ผอ.สมพงศ์)

- 1.6 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจ (หนองคาย) มีการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบทและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างน้อย โรงเรียนละ 1 นวัตกรรม
- 1.7 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และพื้นที่ชายแดน มีการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบทและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา อย่างน้อยโรงเรียนละ 1 นวัตกรรม
2. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 2.1 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรสอดคล้องกับบริบทเขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน
- 2.2 ร้อยละ 80 ของนักเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 2.3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนภาษาอาเซียนหรือภาษาประเทศคู่ค้า อย่างน้อย 1 ภาษา
- 2.4 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีกระบวนการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพและมาตรฐานด้วยวิธีการหลากหลาย
- 2.5 ร้อยละ 100 ของนักเรียนแต่ละระดับชั้นอ่านคล่องเขียนคล่องได้ตามเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนด
- 2.6 ร้อยละ 100 ของนักเรียนอ่านหนังสือตามเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนด
- 2.7 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีนิสัยรักการอ่าน
- 2.8 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมรักการอ่าน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดให้มีการประกวดแข่งขันนวัตกรรมห้องสมุด
- 2.9 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง (Active Learning)
- 2.10 ร้อยละ 100 ของนักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จากการเรียนรู้ในการปฏิบัติจริงตามสภาพความต้องการ และบริบทของแต่ละพื้นที่
- 2.11 ร้อยละ 20 ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จัดหลักสูตรอาชีพควบคู่กับวิชาสามัญ

- 2.12 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการปลูกฝังทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยาศาสตร์
- 2.13 ร้อยละ 100 สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการผลิต จัดทำ และใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้
- 2.14 ร้อยละ 100 สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดหลักสูตร ทักษะอาชีพคู่กับวิชาสามัญ
- 2.15 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการพัฒนาผู้เรียนตามความจำเป็นพิเศษตามศักยภาพด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
- 2.16 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งเป็นรูปธรรม
- 2.17 ร้อยละ 100 ของนักเรียนที่มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติ (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละกลุ่มสาระมีจำนวนเพิ่มขึ้น จากปีการศึกษาที่ผ่านมา
- 2.18 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาที่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA
- 2.19 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบสหวิทยาการตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM Education) มีนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0
- 2.20 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 2.21 ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน วัดผล ประเมินผลและการบริหารจัดการ
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จัดทำแผน อัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งตามความต้องการของสถานศึกษา
- 3.2 ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย

3.3 ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะในรูปแบบที่หลากหลาย

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีระบบการประเมินและพัฒนาครูผู้ช่วย

3.5 ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.1 ร้อยละ 100 ของประชากรวัยเรียนภาคบังคับได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

4.2 ร้อยละ 100 ของนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับได้รับโอกาสในการศึกษาต่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนลดลง

4.4 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

4.5 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

4.6 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน

4.7 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในระบบคุ้มครองนักเรียน

4.8 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพในการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

4.9 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาทำข้อตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.10 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีกองทุนลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4.11 ร้อยละ 100 ของนักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.1 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมมีคุณธรรมจริยธรรมและน้อมนาแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.3 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.4 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.5 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาปรับปรุงอาคารเรียนอาคารประกอบให้มีความพร้อมในการใช้งาน

5.6 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร

5.7 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษามีการจัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษาและถือปฏิบัติอย่างเข้มข้น

6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6.2 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาจัดทำแผนใช้จ่ายงบประมาณสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

6.4 ร้อยละ 100 ของสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

6.5 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอกที่มีประสิทธิภาพ

6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการยกย่องเชิดชูเกียรติของสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

6.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีการประสานข้อมูลกับสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาในการคัดเลือก (โควตา) ผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6.8 องค์กรมีการประกาศข้อตกลงเจตนารมณ์ / ธรรมนูญ / ปฏิญญา ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

6.9 องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม 4 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ

6.10 องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจัดบุคลากร / ทีมงาน / ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร

6.11 องค์กรมีการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามคุณธรรมเป้าหมาย และแผนงานที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น

6.12 องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงานประเมินผลและจัดกิจกรรมรณรงค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

6.13 องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น

6.14 องค์กรมีกระบวนการยกย่องเชิดชู การทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ

6.15 องค์กรมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมติการนำหลักศาสนา และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่น ๆ อย่างชัดเจน

จากการศึกษาสรีบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดหนองคาย รวม 9 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 31 โรงเรียน และในเขตท้องที่ จังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนและของประชาชน จังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐาน ของหลักธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษา หลายท่าน ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

จีรวรรณ ผลโพธิ์ (2559, หน้า 91 – 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเท่าทันสถานการณ์

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาจากพบว่า ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนด้านความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ 0.05

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง และด้านด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผนไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ธวัชมันน์ แคนดี (2557, หน้า 111 – 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามรายด้านและภาพรวม พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยด้านกายภาพ ไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยด้านกายภาพ ไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560, หน้า 73 – 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจการบังคับ ตามลำดับ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการสัมพันธ์ ตามลำดับ 3) การใช้อำนาจการบริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 74 – 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจข่าวสาร อำนาจอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจการติดต่อเชื่อมโยง และอำนาจบังคับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้ากับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 92 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 72 – 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 128 - 131) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ระหว่าง 0.60 - 0.78 พบว่าภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ระหว่าง 0.60 - 0.78 อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 1) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 4) ด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.71 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71 ซึ่งมีค่านัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Michael (2003, Abstracts) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 กลุ่ม ใน 4 ด้าน คือ อัตราการเข้าเรียน อัตราการลาออก อัตราการเรียนจบตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และอัตราการเรียนต่อ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีค่าคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์สูงกว่า 30 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพด้านการมาเรียน และอัตราการลาออกกลางคันระหว่างโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อเนื่องมีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาปกติ และผลการวิจัยยังพบอีกว่าผู้บริหารหญิง และผู้บริหารชาย ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

Duckworth (2005, Abstracts) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจพื้นฐานของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจทั้ง 7 แหล่งของผู้บริหารมีความสอดคล้องกัน เช่น ความขัดแย้งไม่ลงรอยกันผู้นำอาจจะอยู่ในอันตราย หากใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการไม่ใช้อำนาจพื้นฐานทั้งหลายอย่างเต็มศักยภาพ ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่จะเรียนรู้เพื่อสังเกตพื้นฐานอำนาจทั้งหลายให้ดีขึ้น แล้วพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และนำไปพัฒนาการปฏิบัติ

Stewart (2006, Abstracts) ได้ศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับการทำงานของ Burns, Bass, Avolio and Leithwood มากกว่า 4 ทศวรรษที่ผ่านมา แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้กลายเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและมีความซับซ้อนมากขึ้น การอภิปรายส่วนใหญ่ปรากฏให้เห็นชัดว่ามีรูปแบบเหมาะสมกับผู้นำทางด้านการศึกษา มากกว่า หลักของนักประพันธ์มี 2 รูปแบบแนวความคิด คือ ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งงานวิจัยนี้จะพิจารณาถึงแนวความคิด และสังเกตการพัฒนาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าวิวัฒนาการมาจากการทำงานของ Burns, Bass, Avolio and Leithwood อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้จะอภิปรายถึงข้อขัดแย้งทางความคิดและมุมมองที่แตกต่างจากการประเมินค่าของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้เขียนได้ให้เหตุผลว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะค่อย ๆ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่

เหมาะสมต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในบริบทของหลักการศึกษ และการปฏิรูปโรงเรียน

Dennis (2009, Abstracts) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเซาท์แคโรไลนา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นนักวางแผน การเป็นนักสื่อสาร การมีบุคลิกภาพที่ดี การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผลการเปรียบเทียบการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของครู จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

McCarthy (2009, Abstracts) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาทางตะวันออกเฉียงใต้รัฐเพนซิลวาเนีย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีความรู้ความสามารถรอบด้าน และการกล้าตัดสินใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานการวิจัยและประกอบการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากความหมายข้างต้นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจ

หน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นพลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) สภาพการทำงาน 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 8) ผลประโยชน์ตอบแทน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมากพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,213 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,137 คน จากทั้งหมด 56 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 38 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 70 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 108 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 6 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 72 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 88 คน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 คน และสุมครูผู้สอน โรงเรียนละ 13 คน โดยให้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 117 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 139 คน
 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 3 – 5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. หินโงมพิทยาคม	1	18	19	1	2	3
2. กนวนันวิทยา	1	10	11	1	2	3
3. เวียงคำวิทยาคาร	1	14	15	1	2	3
4. พระธาตุบังพวนวิทยา	0	20	20	0	2	2
5. ค่ายบกหวานวิทยา	1	11	12	1	2	3
6. โคกคอนวิทยาคม	1	26	27	1	2	3
7. ถอนวิทยา	1	17	18	1	2	3
8. ทาบอพิทยาคม	1	13	14	1	2	3
9. หนองนางพิทยาคม	1	12	13	1	2	3
10. เตือวิทยาคาร	1	17	18	1	2	3
11. พานพร้าว	1	25	26	1	2	3
12. พระพุทธบาทวิทยาคม	1	21	22	1	2	3
13. วรลาโภนุสรณ์	1	12	13	1	2	3
14. วังม่วงพิทยาคม	1	20	21	1	2	3
15. ฟางพิทยาคม	1	18	19	1	2	3
16. นาหนังพัฒนศึกษา	1	24	25	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
17. ร่มธรรมมานุสรณ์	1	15	16	1	2	3
18. โนนคำพิทยาคม	1	13	14	1	2	3
19. โพนทองประชาสรรค์	1	16	17	1	2	3
20. หนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	2	23	25	2	2	4
21. สมสนุกพิทยาคม	1	12	13	1	2	3
22. นาดีพิทยาคม	2	18	20	2	2	4
23. พระบาทนาสิงห์พิทยาคม	1	19	20	1	2	3
24. หนองเข็งวิทยาคม	1	18	19	1	2	3
25. โปธิ์ทองวิทยานุสรณ์	1	21	22	1	2	3
26. นาสวรรค์พิทยาคม	1	29	30	1	2	3
27. หนองหัวช้างวิทยา	1	24	25	1	2	3
28. ศรีสำราญวิทยาคม	1	12	13	1	2	3
29. หนองหึ่งพิทยา	2	24	26	2	2	4
30. โสภกามวิทยา	1	14	15	1	2	3
31. เพลาคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	1	27	28	1	2	3
32. ประชานิมิตรพิทยานุกุล	2	11	13	2	2	4
33. เจ็ดสีวิทยาคาร	1	23	24	1	2	3
34. ทาดอกคำวิทยาคม	1	11	12	1	2	3
35. ภูทอกวิทยา	1	16	17	1	2	3
รวม	38	624	662	38	70	108

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. หนองคายวิทยาคาร	2	56	58	2	6	8
2. สังคมวิทยา	1	43	44	1	6	7
3. น้ำสวยวิทยา	1	34	35	1	6	7
4. โพธิ์ตากพิทยาคม	2	29	31	2	6	8
5. เข็มพิทยาคม	1	35	36	1	6	7
6. ปากสวยพิทยาคม	1	35	36	1	6	7
7. กุดบงพิทยาคาร	1	45	46	1	6	7
8. ศรีชมภูวิทยา	1	33	34	1	6	7
9. วังหลวงพิทยาสรรพ์	1	46	47	1	6	7
10. ประชาบดีพิทยาคม	1	32	33	1	6	7
11. ปึงโขงหลงพิทยาคม	2	57	59	2	6	8
12. บุ่งคล้านคร	2	42	44	2	6	8
รวม	16	487	503	16	72	88

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ปทุมเทพวิทยาคาร*	4	172	176	4	13	17
2. ทาบอ	2	122	124	2	13	15
3. ชุมพลไพณพิสัย*	5	139	144	5	13	18
4. โขพิสัยพิทยาคม	2	91	93	2	13	15
5. ปากคาดพิทยาคม	1	91	92	1	13	14
6. บึงกาฬ*	2	143	145	2	13	15
7. พรเจริญวิทยา	2	81	83	2	13	15
8. เซกา	2	88	90	2	13	15
9. ศรีวิไลวิทยา	2	99	101	2	13	15
รวม	22	1,026	1,048	22	117	139

* โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี
4. จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน
 - 4.1 จังหวัดหนองคาย
 - 4.2 จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านสภาพการทำงาน

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (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.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.3 นายศิริวัฒน์ ลำพุกทา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย

4.5.4 ดร. สุรจิตต์ ผิงงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

4.5.5 นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
กุตบงพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

4.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อ
สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 16 เดือนพฤศจิกายน
พ.ศ.2563 โดยมีเลขที่หนังสือ 052 / 2563 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการ
จริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23 จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
 α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ 0.94 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 – 0.74 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.93 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25 – 0.80

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยยื่นคำร้องในการตรวจสอบจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ไปยังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 335 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

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 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และการเปรียบเทียบโดยใช้จังหวัด คือ จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
โดยรวม จะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21 จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์
จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 นางพรทิพา นันตะสุข ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

1.4 นายกิตติรงค์ บุญคง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

1.5 ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

1.6 ดร.วีระเชษฐ สุชาติพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม
รัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.7 ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

1.8 นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

1.9 นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุตบง
พิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

1.10 นางสมสมัย คำภูษา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม
รัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้ว
นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21
X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
Y_2	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
Y_3	แทน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
Y_4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
Y_5	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
Y_6	แทน	ด้านสภาพการทำงาน
Y_7	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Y_8	แทน	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน
Y_t	แทน	ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัด
ที่ตั้งโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	76	22.69
2. ครูผู้สอน	259	77.31
รวม	335	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	108	32.24
2. โรงเรียนขนาดกลาง	88	26.27
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	139	41.49
รวม	335	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	145	43.28
2. 10 - 20 ปี	102	30.45
3. มากกว่า 20 ปี	88	26.27
รวม	335	100.00
จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน		
1. จังหวัดหนองคาย	185	55.22
2. จังหวัดบึงกาฬ	150	44.78
รวม	335	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 335 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.69 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 77.31

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.49 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 และน้อยที่สุด อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.28 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27

เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนในจังหวัดหนองคาย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 55.22 รองลงมาอยู่ในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 44.78

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1.ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.23	.18	มาก
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.06	.21	มาก
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.14	.25	มาก
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	4.22	.24	มาก
รวม	4.16	.13	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.23$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.22$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.06$)

1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 8 – 11

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน	4.13	.35	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	4.24	.44	มาก
3. ผู้บริหารมอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ	4.27	.46	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.27	.44	มาก
5. ผู้บริหารมีความคาดหวังงานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.17	.42	มาก
6. ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้	4.29	.49	มาก
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.22	.44	มาก
8. ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	4.27	.47	มาก
9. ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.22	.41	มาก
10. ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.18	.39	มาก
รวม	4.23	.18	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้าน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหาร กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$) และผู้บริหารมอบภาระงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.30	.46	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและ ยุติธรรม	4.14	.49	มาก
3. ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเวลาพบปะสนทนากัน	4.06	.39	มาก
4. ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูด้วยความเต็มใจ	4.09	.51	มาก
5. ผู้บริหารรู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.99	.44	มาก
6. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับครู	4.00	.52	มาก
7. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่ ปฏิบัติงานสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.48	มาก
8. ผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบ กัลยาณมิตร	4.03	.47	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
9. ผู้บริหารมีวิจาสสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	4.01	.44	มาก
10. ผู้บริหารสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความเต็มใจ	4.00	.46	มาก
รวม	4.06	.21	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียม
กัน ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.14$) และ
ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและ พัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.05	.48	มาก
2. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมใน โรงเรียน	4.13	.58	มาก
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.03	.52	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	คาสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.14	.60	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.16	.52	มาก
6. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	.51	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.16	.57	มาก
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง	4.25	.52	มาก
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณา ความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.23	.56	มาก
10. ผู้บริหารให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.19	.49	มาก
รวม	4.14	.25	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$)
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและ
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	คาสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะกับสังคมที่ มีการเปลี่ยนแปลง	4.18	.48	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น	4.25	.49	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.26	.47	มาก
4. ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจไปยัง กลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	4.17	.44	มาก
5. ผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ	4.26	.48	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.20	.45	มาก
7. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และ ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน	4.27	.49	มาก
8. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.20	.45	มาก
9. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.19	.48	มาก
10. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และค่านิยมที่แสดง ให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.24	.46	มาก
รวม	4.22	.24	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$) และผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.26$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	.21	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.34	.17	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.29	.19	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.21	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.94	.27	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	.21	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.23	มาก
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.26	.19	มาก
รวม	4.07	.14	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.29$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 4.26$)

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 - 20

ตาราง 13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	คาสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้สึกต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	3.91	.47	มาก
2. มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.87	.41	มาก
3. มีความต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.72	.56	มาก
4. รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	3.94	.53	มาก
5. มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จ	3.84	.49	มาก
6. มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้	3.91	.29	มาก
7. ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.81	.52	มาก
รวม	3.86	.21	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.94$) มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.91$) และ ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3.98	.55	มาก
2. การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.43	.59	มาก
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	4.12	.33	มาก
4. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน	4.45	.50	มาก
5. การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน	4.48	.50	มาก
6. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	4.47	.50	มาก
7. การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.41	.49	มาก
รวม	4.34	.17	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน ($\bar{X} = 4.48$) เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.47$) และการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	4.20	.40	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ	4.25	.44	มาก
3. การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.27	.45	มาก
4. ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.32	.47	มาก
5. มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	4.40	.49	มาก
6. มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.23	.42	มาก
7. ได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน	4.34	.47	มาก
รวม	4.29	.19	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน ($\bar{X} = 4.40$) ได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.34$) ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.22	.41	มาก
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.22	.42	มาก
3. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน	4.19	.39	มาก
4. มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.16	.36	มาก
5. มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรม	3.93	.56	มาก
6. มีความรู้สึกวางานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	3.80	.44	มาก
7. พร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.96	.36	มาก
รวม	4.07	.21	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.22$) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.22$) และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	3.83	.61	มาก
2. การได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ	3.96	.43	มาก
3. เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.94	.48	มาก
4. เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอนแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.99	.64	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93	.42	มาก
6. งานที่ปฏิบัติมีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	3.88	.57	มาก
7. เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.05	.47	มาก
รวม	3.94	.27	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.05$) เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) และการได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.84	.50	มาก
2. มีแหล่งเรียนรู้และคนควาสำหรับครูนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.84	.45	มาก
3. การจัดตารางสอนมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน	3.91	.43	มาก
4. มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานจากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน	3.93	.42	มาก
5. การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน	4.18	.39	มาก
6. มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.85	.40	มาก
7. มีการจัดบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.98	.57	มาก
รวม	3.93	.21	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานจากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.93$) การจัดตารางสอนมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ	3.98	.40	มาก
2. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	4.06	.23	มาก
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	3.85	.43	มาก
4. ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี	3.82	.57	มาก
5. ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับครูทุกคน	3.76	.49	มาก
6. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน	3.86	.48	มาก
7. การที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม	3.75	.47	มาก
รวม	3.87	.23	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.06$) เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ ($\bar{X} = 3.98$) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าสถิติ (N = 335)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม	4.07	.26	มาก
2. ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.20	.55	มาก
3. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.32	.47	มาก
4. การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย	4.36	.48	มาก
5. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ	4.39	.49	มาก
6. วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.20	.40	มาก
7. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.29	.45	มาก
รวม	4.26	.19	มาก

จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 4.39$) การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ($\bar{X} = 4.36$) การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.30	.27	4.20	.14	3.12**	.00

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.24	.13	4.01	.20	11.99**	.00
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.36	.17	4.08	.23	11.30**	
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	4.30	.29	4.20	.22	2.90**	.00
รวม	4.30	.12	4.12	.10	12.63**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดังตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	5.42**	.00
	ภายในกลุ่ม	10.58	332	.03		
	รวม	10.92	334			

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	36.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	12.32	332	.04		
	รวม	15.04	334			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	.65	11.19**	.00
	ภายในกลุ่ม	19.13	332	.06		
	รวม	20.42	334			
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4.02	2	2.01	43.33**	.00
	ภายในกลุ่ม	15.41	332	.05		
	รวม	19.43	334			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.38	2	.19	11.52**	.00
	ภายในกลุ่ม	5.44	332	.02		
	รวม	5.82	334			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง งาน		\bar{X}	4.23	4.18	4.26
	เล็ก	4.23	-	0.05	0.03
	กลาง	4.18	-	-	0.08**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.26	-	-	-
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์		\bar{X}	4.16	4.11	3.96
	เล็ก	4.16	-	0.05	0.20**
	กลาง	4.11	-	-	0.15**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.96	-	-	-
3. ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนรวม		\bar{X}	4.21	4.05	4.16
	เล็ก	4.21	-	0.16**	0.05
	กลาง	4.05	-	-	0.11**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.16	-	-	-
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง การเปลี่ยนแปลง		\bar{X}	4.16	4.10	4.35
	เล็ก	4.16	-	0.06	0.19**
	กลาง	4.10	-	-	0.25**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม		\bar{X}	4.19	4.11	4.18
	เล็ก	4.19	-	0.08**	0.01
	กลาง	4.11	-	-	0.07**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.18	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 24 – 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	1.02	.36
	ภายในกลุ่ม	10.86	332	.03		
	รวม	10.93	334			
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.677	2	.34	7.83**	.00
	ภายในกลุ่ม	14.36	332	.04		
	รวม	15.04	334			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.83	2	1.41	26.67**	.00
	ภายในกลุ่ม	17.60	332	.05		
	รวม	20.42	334			
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.05	0.93	.39
	ภายในกลุ่ม	19.33	332	.06		
	รวม	19.44	334			
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.42	2	.21	13.02**	.00
	ภายในกลุ่ม	5.40	332	.02		
	รวม	5.82	334			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งการ

เปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์		\bar{X}	4.04	4.03	4.14
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.01	0.10**
	10 – 20 ปี	4.03	-	-	0.11**
	มากกว่า 20 ปี	4.14	-	-	-
2. ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม		\bar{X}	4.06	4.15	4.28
	น้อยกว่า 10 ปี	4.06	-	0.09**	0.22**
	10 – 20 ปี	4.15	-	-	0.13**
	มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม		\bar{X}	4.13	4.16	4.22
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	0.03	0.09**
	10 – 20 ปี	4.16	-	-	0.06**
	มากกว่า 20 ปี	4.22	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความ คิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	หนองคาย		บึงกาฬ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.22	.20	4.23	.16	-0.49	.63
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.07	.21	4.04	.21	1.24	.21
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.14	.25	4.14	.25	0.06	.95
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง	4.23	.24	4.21	.24	0.82	.41
รวม	4.17	.15	4.16	.10	0.76	.45

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	.16	3.77	.12	22.59**	.00
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.49	.12	4.30	.16	9.90**	.00
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.38	.18	4.26	.18	5.18**	.00
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	.10	4.05	.22	5.23**	.00

ตาราง 27 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	.21	3.85	.22	13.32**	.00
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.17	.13	3.86	.17	16.73**	.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	.14	3.77	.14	23.36**	.00
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.39	.20	4.22	.17	7.27**	.00
รวม	4.27	.10	4.01	.08	23.34**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

4.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ดังตาราง 28 - 29

ตาราง 28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	.88	21.76**	.00
	ภายในกลุ่ม	13.37	332	.04		
	รวม	15.12	334			

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.78	2	.39	13.74**	.00
	ภายในกลุ่ม	9.41	332	.03		
	รวม	10.19	334			
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	1.94	.14
	ภายในกลุ่ม	11.57	332	.03		
	รวม	11.71	334			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.25	6.05**	.00
	ภายในกลุ่ม	13.93	332	.04		
	รวม	14.44	334			
5. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.53	2	.26	3.70*	.03
	ภายในกลุ่ม	23.79	332	.07		
	รวม	24.32	334			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	36.11**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.79	332	.04		
	รวม	14.35	334			
7. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.29	.75
	ภายในกลุ่ม	17.32	332	.05		
	รวม	17.35	334			
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	.54	15.46**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.56	332	.03		
	รวม	12.64	334			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.73	.48
	ภายในกลุ่ม	6.45	332	.02		
	รวม	6.48	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านความสำเร็จของงาน		\bar{X}	3.95	3.77	3.84
	เล็ก	3.95	-	0.18**	0.11**
	กลาง	3.77	-	-	0.07*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.84	-	-	-
2. ด้านการยอมรับนับถือ		\bar{X}	4.28	4.36	4.39
	เล็ก	4.28	-	0.08**	0.13**
	กลาง	4.36	-	-	0.03
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
3. ด้านความรับผิดชอบ		\bar{X}	4.01	4.11	4.08
	เล็ก	4.01	-	0.10**	0.07*
	กลาง	4.11	-	-	0.03
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.08	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		\bar{X}	3.98	3.96	3.89
	เล็ก	3.98	-	0.02	0.09*
	กลาง	3.96	-	-	0.06
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.89	-	-	-
5. ด้านสภาพการทำงาน		\bar{X}	4.04	3.81	3.93
	เล็ก	4.04	-	0.23**	0.11**
	กลาง	3.81	-	-	0.12**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.93	-	-	-
6. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน		\bar{X}	4.19	4.24	4.32
	เล็ก	4.19	-	0.05	0.13**
	กลาง	4.24	-	-	0.08**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.32	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ด้านความสำเร็จของงานผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ

โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมี
ความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนกลาง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาด
เล็กมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ /
ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน
ขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่
/ ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่
ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก
มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และ
โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน
ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ใน
โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 30 - 31

ตาราง 30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.17	3.70*	.03
	ภายในกลุ่ม	14.79	332	.05		
	รวม	15.12	334			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	0.09	.92
	ภายในกลุ่ม	10.18	332	.03		
	รวม	10.19	334			
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.36	2	.18	5.22**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.35	332	.03		
	รวม	11.71	334			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.02	0.39	.68
	ภายในกลุ่ม	14.41	332	.04		
	รวม	14.44	334			
5. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	2.41	.09
	ภายในกลุ่ม	23.97	332	.07		
	รวม	24.32	334			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.27	2	.14	3.21*	.04
	ภายในกลุ่ม	14.08	332	.04		
	รวม	14.35	334			
7. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.09	1.65	.19
	ภายในกลุ่ม	17.18	332	.05		
	รวม	17.35	334			

ตาราง 30 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	.62	17.95**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.40	332	.03		
	รวม	12.64	334			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.12	6.14**	.00
	ภายในกลุ่ม	6.24	332	.02		
	รวม	6.47	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านความสำเร็จ ของงาน		\bar{X}	3.82	3.88	3.90
	น้อยกว่า 10 ปี	3.82	-	0.06	0.08*
	10 – 20 ปี	3.88	-	-	0.02
	มากกว่า 20 ปี	3.90	-	-	-
2. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่		\bar{X}	4.25	4.31	4.32
	น้อยกว่า 10 ปี	4.25	-	0.06	0.07*
	10 – 20 ปี	4.31	-	-	0.01
	มากกว่า 20 ปี	4.32	-	-	-
3. ด้านสภาพการ ทำงาน		\bar{X}	3.90	3.95	3.97
	น้อยกว่า 10 ปี	3.90	-	0.05	0.07*
	10 – 20 ปี	3.95	-	-	0.02
	มากกว่า 20 ปี	3.97	-	-	-
4. ด้านผลประโยชน์ ตอบแทน		\bar{X}	4.20	4.28	4.34
	น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.08**	0.14**
	10 – 20 ปี	4.28	-	-	0.06
	มากกว่า 20 ปี	4.34	-	-	-
แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โดยรวม		\bar{X}	4.04	4.09	4.10
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.05*	0.06**
	10 – 20 ปี	4.09	-	-	0.01
	มากกว่า 20 ปี	4.10	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	หนองคาย		บึงกาฬ		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	.22	3.85	.21	0.61	.54
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.33	.18	4.36	.16	-1.19	.24
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.30	.20	4.28	.17	1.24	.22
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.19	4.07	.23	0.04	.97
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.28	3.92	.25	0.92	.36
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	.21	3.94	.19	-0.37	.71
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.24	3.87	.20	0.18	.85
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.25	.21	4.27	.18	-0.55	.58
รวม	4.07	.15	4.07	.12	0.24	.81

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8
X_t		.489**	.418**	.750**	.686**	.518**	.490**	.328**	.258**	.074	.327**	.397**	.500**	.348**
X_1			-.117*	.086	.335**	.300**	.228**	.237**	.201**	.106	.205**	.171**	.299**	.134*
X_2				.235**	-.119*	.271**	.354**	.045	.140*	.017	.238**	.264**	.272**	.044
X_3					.346**	.377**	.431**	.218**	.115*	.009	.229**	.365**	.369**	.234**
X_4						.284**	.149**	.278**	.174**	.058	.118*	.134*	.253**	.382**
Y_t							.682**	.634**	.561**	.387**	.796**	.731**	.792**	.646**
Y_1								.527**	.198**	-.108*	.332**	.625**	.709**	.306**
Y_2									.371**	.049	.285**	.159**	.635**	.435**
Y_3										.006	.404**	.223**	.394**	.432**
Y_4											.461**	.346**	-.007	.216**
Y_5												.643**	.537**	.357**
Y_6													.437**	.303**
Y_7														.435**
Y_8														

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (X_t) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.518 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับต่ำ กับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = -0.117$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.086$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.335$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.235$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับต่ำ กับภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = -0.119$)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.346$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านกรยอมรับนับถือ ($r = 0.527$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.332$) ด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.625$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.306$) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r = 0.198$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับต่ำ กับด้านความรับผิดชอบ ($r = -0.108$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r = 0.371$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.635$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.435$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.049$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.285$) และด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.159$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.006$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.404$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.394$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.402$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.223$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความรับผิดชอบต่อ ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางกับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.461$) และด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.346$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับต่ำ กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = -0.007$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำ กับด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.216$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านสภาพการทำงาน ($r = 0.643$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.537$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.357$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.437$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง กับด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.435$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านอื่น ๆ รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 34 – 42

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.300**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	0.271**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.377**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.284**	ต่ำ
5. โดยรวม (X_1)	0.518**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.518$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.300$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.377$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.271$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.284$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสำเร็จของงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.228**	ต่ำ

ตาราง 35 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.354**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.431**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.149**	ต่ำ
5. โดยรวม (X _T)	0.490**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.490$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.228$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.149$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.354$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.431$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการยอมรับนับถือ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	0.237**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.045	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.218**	ต่ำ

ตาราง 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.278**	ต่ำ
5. โดยรวม (X _t)	0.328**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.328$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.237$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.218$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.278$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.045$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	0.201**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.140*	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.115*	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.174**	ต่ำ
5. โดยรวม (X _t)	0.258**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.258$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.201$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.174$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.140$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.115$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.106	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	0.017	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.009	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.058	ต่ำ
5. โดยรวม (X_t)	0.074	ต่ำ

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความรับผิดชอบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.074$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.106$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.017$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.009$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.058$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.205**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2)	0.238**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	0.229**	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.118*	ต่ำ
5. โดยรวม (X_5)	0.327**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.327$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.201$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.238$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.229$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.118$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านสภาพการทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (Y ₆)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	0.171**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.264**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.365**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.134*	ต่ำ
5. โดยรวม (X _t)	0.397**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.397$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.171$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.264$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.365$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.134$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y ₇)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	0.299**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.272**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.369**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.253**	ต่ำ
5. โดยรวม (X ₅)	0.500**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.500$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.299$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.272$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.253$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.369$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Y ₈)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X ₁)	0.134*	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X ₂)	0.044	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	0.234**	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	0.382**	ปานกลาง
5. โดยรวม (X ₁)	0.348**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.348$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($r = 0.134$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($r = 0.234$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.382$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($r = 0.044$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงหาแนวทางการพัฒนาโดยนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 ด้าน ไปหาแนวพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ศึกษาในองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในด้านการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ให้ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างการบริหารจัดการ...”

(ธวัชชัย ไพไพไล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรได้ออกนิเทศโรงเรียนอื่น ๆ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับมุมมองในการปฏิบัติงานของครูและการบริหารงานของผู้นำแต่ละโรงเรียน เพื่อนำมาปรับใช้กับโรงเรียนของตนเอง ส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่สามารถพัฒนาทั้งระบบของโรงเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโรงเรียน...”

(พรทิพา นันตะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมกันรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของครู...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...การศึกษาดูงานในองค์กรที่ปฏิบัติเป็นเลิศ และผู้บริหารต้องมีกัลยาณมิตรที่ดี วางตัวเป็นกลาง ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อีกทั้งควรจัดให้มีการอบรมให้ผู้บริหารเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการบริหารในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์...”

(วีระเชษฐ สุชาติเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และรู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวาจาสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและรู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(ธนดล คุณาาคม, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และนิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร...”

(สุภาพร โคตรวิทย์, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(สมสมัย คำภูษา, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ดังตาราง 43

ตาราง 43 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
	1. ศึกษาดูงาน หน่วยงานที่มีความ เป็นเลิศ	√	√			√	√					4
2. จัดอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ		√				√					2	20

ตาราง 43 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรได้ออกนิเทศ โรงเรียนอื่น ๆ			√								1	10
4. จัดให้มีการแข่งขัน กีฬาเพื่อกระชับ ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มโรงเรียน			√								1	10
5. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี				√	√		√		√		4	40
6. สร้างแรงจูงใจ ให้ครูได้				√			√	√		√	4	40
7. ผู้บริหารควรเป็นผู้ ที่มีวาจาสร้างสรรค์								√			1	10
8. นิเทศการ ปฏิบัติงานของครู แบบกัลยาณมิตร									√		1	10

จากตาราง 43 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนว
ทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างการบริหารจัดการ

2. ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมกับรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากที่สุด...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อเน้นการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(รัชชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ภาคีเครือข่าย โดยผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทำหน้าที่นิเทศ โดยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม ให้คำแนะนำ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน...”

(พรทิพา นันตะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบกัลยาณมิตร...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้ผลของการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่...”

(วีระเชษฐ สุชาติเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน และเปิดช่องทางให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทุกช่องทาง...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ครูรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน...”

(ณดล คุณาตม, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(สุภาพร โคตรวิทย์, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียน...”

(สมสมัย คำภูษา, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 44

ตาราง 44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
	1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	√										1
2. จัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		√									1	10
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน		√	√					√			3	30
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน		√		√	√			√	√		5	50
5. ให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน				√	√	√	√	√	√	√	7	70
6. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน							√	√			2	20

จากตาราง 44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

2. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ศึกษาเอกสาร และนวัตกรรมด้านความสำเร็จของงานด้วยตนเอง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงานแล้วประสบความสำเร็จ โดยต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีความภาคภูมิใจในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจของงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ควรมีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อครูหรือบุคลากรทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของงานที่วางไว้...”

(พรทิพา นันตะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อความประสบความสำเร็จ...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นให้บุคลากรทุกคน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมีให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำเร็จของงาน...”

(วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเชื่อมั่นและไว้วางใจให้ครูได้ลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ยกย่อง ชมเชย ครูหรือบุคลากรเมื่อพวกเขาปฏิบัติงานได้สำเร็จผลสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งไว้...”

(ณดล คุณาคม, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ตนเอง เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(สุภาพร ไศตรวิทย์, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานแล้ว ประสบความสำเร็จ และสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการทำงาน ด้วยการกล่าวยกย่อง...”

(สมสมัย คำภูษา, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน ดังตาราง 45

ตาราง 45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
1. ศึกษาเอกสารและนวัตกรรมด้านความสำเร็จของงานด้วยตนเอง	√										1	10
2. สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย เมื่อครูหรือบุคลากรทำงานได้สำเร็จ		√	√	√	√	√		√	√	√	8	80
3. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน		√									1	10
4. ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน			√		√	√	√				4	40
5. ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					√						1	10

จากตาราง 45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงานแล้วประสบความสำเร็จ โดยต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...อบรมเชิงปฏิบัติการ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ปฏิบัติงานตามความต้องการและความถนัดของบุคลากร และควรมีการบรรยายหรือพรรณนางานให้ชัดเจน เพื่อให้ครูจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...มอบหมายงานและหน้าที่ให้ตรงตามความสนใจ และความถนัดของบุคลากร เพื่อให้เขาทำงานได้อย่างเต็มที่และอย่างเต็มความสามารถ...”

(พรทิพา นันตะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรให้ครูศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้ครูจะได้ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...สำรวจความสนใจในการทำงาน เพื่อมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ปฏิบัติงานตามความต้องการและความสามารถของบุคลากรทุกคน และให้ความรู้และไขข้อข้องใจในงานนั้น ๆ เมื่อครูหรือบุคลากรมีคำถามหรือไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรมีการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูจะได้ปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานนั้น ๆ...”

(วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรได้ทำงานตามความสนใจ ความถนัด และตรงกับสายงานที่เรียนมา และให้อิสระครูหรือบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ควรมีการจัดอบรม ให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรได้เรียนรู้และลงมือทำ...”

(ณตล คุณาคม, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตรงตามความสนใจของครูหรือบุคลากร และเพื่อให้ครูจะได้ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการบรรยาย หรืออธิบายเกี่ยวกับงานให้ชัดเจน...”

(สุภาพร โคตรวิทย์, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...มอบหมายภาระงานให้ตรงกับความสามารถ และความชำนาญเฉพาะด้านของครูแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ และริเริ่มงานเองได้...”

(สมสมัย คำภูษา, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ
 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 ดังตาราง 46

ตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
1. อบรมเชิง ปฏิบัติการ	√							√			2	20
2. มอบหมายงาน ตรงตาม ความสามารถ		√	√		√		√		√	√	6	60
3. ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับ มอบหมาย		√		√	√		√		√		5	50
4. อธิบายเกี่ยวกับ งานเมื่องานมีปัญหา ได้					√						1	10
5. บรรยายให้ความรู้ เกี่ยวกับงานอย่าง ชัดเจน						√			√		2	20
6. ให้อิสระครูหรือ บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็น และใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน							√			√	2	20

จากตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครูหรือบุคลากร
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านสภาพการทำงาน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...นิเทศติดตามปฏิบัติงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ควรมีการแจกแจงพรรณนางานในหน้าที่และบทบาทตามสายงานให้มีความชัดเจน เพื่อที่ครูจะได้รับรู้และปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของการทำงาน และควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ...”

(รัชชชัย ไพไฉล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และควรมีการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ...”

(พรทิพา นันตะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานต่อไป...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรอำนวยความสะดวกและจัดหาเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ครูหรือบุคลากรต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน และนิเทศ ติดตามงาน อย่างสม่ำเสมอ...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานของครูหรือบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ...”

(วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ให้แก่ครูหรือบุคลากรในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...เมื่อมอบหมายภาระงานต่าง ๆ ไปแล้ว ผู้บริหารควรมีการติดตาม หรือนิเทศการทำงานของครูหรือบุคลากร เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานต่อไป...”

(ณดล คุณาคม, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ดี ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูหรือบุคลากร และควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง...”

(สุภาพร โคตรวิทย์, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตามที่ครูหรือบุคลากรต้องการใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพออยู่เสมอ และนิเทศการทำงาน...”

(สมสมัย คำภูษา, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพการทำงาน ดังตาราง 47

ตาราง 47 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านสภาพการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. มีการนิเทศ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100
2. ควรแจกแจงงาน ให้มีความชัดเจน		√									1	10
3. ควรมีการ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ			√		√		√		√	√	5	50

จากตาราง 47 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ด้านสภาพการทำงาน จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนวทางการ
พัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครู
อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้รับคำแนะนำและนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรควรสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...คึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กรโดยกิจกรรม Walk Rally ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...ควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในองค์กร...”

(พรทิพา นันทะสุข, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...จัดกิจกรรมอบรม หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ร่วมงานให้แก่บุคลากร...”

(กิตติรงค์ บุญคง, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ควรสลับสับเปลี่ยน กลุ่มทำงานให้กับครูหรือบุคลากร เพื่อให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และติดตามประเมินผลการทำงาน...”

(วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ควรจัดกิจกรรมให้ครูหรือบุคลากรได้ทำร่วมกัน และดูแล เอาใจใส่ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

ตาราง 48 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
2. ควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงาน		√	√	√		√	√	√	√	√	8	80
3. จัดกิจกรรมอบรม				√							1	10
4. เปิดโอกาสให้ได้เปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน					√						1	10
5. ดูแลเอาใจใส่ตลอดจนกระตุ้นให้ครูยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน							√				1	10
6. ควรให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร								√			1	10

จากตาราง 48 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,213 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,137 คน จากทั้งหมด 56 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 259 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 ถึง 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่ากับ 0.94 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารรายข้ออยู่ระหว่าง 0.30 – 0.74 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.93 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูรายข้ออยู่ระหว่าง 0.25 – 0.80

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความของตัวแปรแต่ละตัวแปร โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และการเปรียบเทียบโดยใช้จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน คือ จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples

5.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ

เซฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ใน ระดับปานกลาง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.518

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

6.1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

6.1.1.1 ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศด้านการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างการบริหารจัดการ

6.1.1.2 ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุก คนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญกำลังใจใน การทำงานของครู

6.1.1.3 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6.1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

6.1.2.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

6.1.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสนใจครูในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่

6.2 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

6.2.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน เพื่อให้ทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.1.2 ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน แล้วประสบความสำเร็จ โดยต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6.2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6.2.2.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครูหรือบุคลากร

6.2.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.3 ด้านสภาพการทำงาน

6.2.3.1 ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้รับคำแนะนำและนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

6.2.3.2 ผู้บริหารควรควรสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6.2.4.1 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำ

แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน และผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมพบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ปรมเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านด้านการยอมรับนับถือ เนื่องจากครูต้องการการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน อีกทั้งยังเป็นທີ່ปรึกษาเกี่ยวกับงาน

ให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560, หน้า 73 - 75) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 74 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และผลการวิจัยของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 92 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าการบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการ สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ดังที่ วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหาร มีความสามารถในการประสานงาน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของ ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และผลการวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรมินทร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 - 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของ ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 - 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 - 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม จังหวัดที่ตั้งโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในจังหวัดหนองคายและบึงกาฬอยู่ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังคำสัมภาษณ์ของ สุรสิทธิ์ สิทธิอมร (สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564) ได้เสนอว่าบริบทของการจัดการศึกษารวมถึงบริบทในการบริหารจัดการในจังหวัดหนองคายและบึงกาฬค่อนข้างที่จะไม่แตกต่างกัน เพราะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จึงอาจจะทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ไม่แตกต่างกัน และ ณฑล คุณาคม (สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564) ได้เสนอว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬอยู่ในบริบทโรงเรียนที่คล้ายคลึงกันจึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวในทุก ๆ เรื่อง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น

มากกว่าครูผู้สอน ดังคำสัมภาษณ์ของ สุรสิทธิ์ สิทธิอมร (สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564) ได้เสนอว่าผู้บริหารคือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูในโรงเรียน จึงมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสุภาพร โคตรรวิทย์ (สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564) ได้เสนอว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงน่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าครูผู้สอน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันนั้นต่างก็ปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้แตกต่างกัน การได้รับการเสริมแรง หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 92 - 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัชมนต์ แดนดี (2557, หน้า 111 – 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยด้านกายภาพ ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 92 – 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยจูงใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตาม จังหวัด พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในทั้งสองจังหวัดทำงาน ในบริบทที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังคำสัมภาษณ์ของ พรทิพา นันตะสุข (สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2564) ได้เสนอว่าในมุมมองที่ตนเองเป็นศึกษานิเทศก์ที่ ต้องออกโรงเรียนทั้งในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬพบว่าโดยส่วนมากแล้วโรงเรียน ที่สังกัดทั้งสองจังหวัดมีการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมค่อนข้างใกล้เคียงกัน ดังนั้น มุมมองในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงไม่น่าจะแตกต่างกัน และสุรจิตย์ ผิวงาม (สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564) ได้เสนอว่าในฐานะที่ตนเองเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้มีโอกาสออกเยี่ยมและออกประเมินโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ในแต่ละโรงเรียนค่อนข้างที่จะมีบริบทที่เหมือนกัน รวมไปถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน และนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็เป็น นโยบายเดียวกัน ดังนั้นความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่อยู่ในทั้งสองจังหวัดจึงไม่ แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ใน ระดับปานกลาง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.518 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์ กันทางบวก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งการ เปลี่ยนแปลง ล้วนส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การมีวินัย และการรักษาวินัย การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์ตอบแทน และด้านอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับครูด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 72 - 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 128 – 131) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.78 พบว่าภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์มาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มีจำนวน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นควรมีการ ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านดังกล่าว ให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อเกิดการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบ มุ่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตามลำดับ ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อกันต่ำ ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สูงขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ
กระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม:
สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กฤษณา เกิดพีช. (2553). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- กวี วงศ์พุด. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุหลาบ หงส์ทอง. (2559). แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงราย.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
อำเภอฮอดยาดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วสุข เกษมสุข. (2554). สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด :
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำเตียง กำแกเลี้ยง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จิตรลดา สวัสดิ์ศรี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี
: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา น้ำใส. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรปรียา แผ่นสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอแก่งสนามนาง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. งานนิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวรรณ พลโพธิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน
การทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 1. การศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาติรี บ้านป้า. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณปภัช อำพวลิน. (2557). การศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐรา บุตรเผียน. (2555). สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี เขต 3. ภาคนิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.

- ดาราวัตติ์ บรรจงชวญ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.
 การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกัน*
คุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต
27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการ*
ศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- _____. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการ*
ปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัฒน์ แคนดี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น*
ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษา*
ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นนทกร อรุณโน. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่*
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤชยา นนทยะโส. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ*
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ – Modern Management*.
(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บวร เทศารินทร์. (2550). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ :*
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุตรี จารุโรจน์ และคณะ. (2550). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0*.
*VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ
ศิลปะ*, 11(2), 1994 – 2013.
- ปรเมศร์ เรืองสา. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี*.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :*
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี :*
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปยุตดา คำนันท์. (2555). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย :*
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- ผ่องพรรณ พลราช. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พรชัย เจตมาจนและคณะ. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 1 – 14.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์. (2555). *ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่ : ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคภูมิ ภูมิศาสตร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : มนตรี.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.
(พิมพ์ครั้งที่ 3.). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วธัญญา อุบายลับ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนว
ทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและ
กำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์อนันต์ อนันตสุข. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมัธยมศึกษากับการศึกษายุค
ไทยแลนด์ 4.0 งานเสวนาภาวะผู้นำทางการศึกษาไทยและจีน. เข้าถึงได้จาก
<http://www.anantasook.com/directer-leadership-thailand40/>.

- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2552). *หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยต์.
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). *การปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : พรินทิงกราฟฟิค.
- สุดารัตน์ วสุพลวิรุฬห์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและพนักงานราชการในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุบัน มุขระโกษา และคณะ. (2561). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0*. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 4(2), 453 – 461.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- อุ้นทยา ผาพง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิสริยา รัชฎกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*.
งานนิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cohen, W. A. (1990). *The art of leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Daft, R. L. (2005). *Leadership Theory and Practice*. (3rd ed.). Mason, OH : Thomson, South – Western.
- Dennis, C. J. (2009). *The Relationship between Principals' Self-Perceptions and Teachers' Perceptions of High School Principals' Instructional Leadership Behaviors in South Carolina High Schools*. Professors, Ph.D. Dissertation. University of South Carolina.
- Duckworth, L. E. (2005). The relationship between self-perceived power based of participants of the center for leadership training program and 360 – degree feedback evaluations from colleagues. *Dissertation Abstracts International*, 65(11), 60784A.
- Gibson, J.L. and et al. (2006). *Organization : behavior, structure and process*. New York : McGraw – Hill.

- Herzberg, F. and et al. (1959). *The motivation to work*. New York : McGraw – Wiler.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood Cliff, NJ. A Simon and Schmaste Company.
- Hoy, W.K. & Miskel C.G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw – Hill.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best Practices*. (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Lewin, K. and et al. (1992). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climate, *Journal of Social Psychology*. 10(2) : 271 – 299.
- McCarthy, M. J. (2009). *Teachers' Perceptions of High School Principals' Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and the Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania*. Professors. Ed.D. Dissertation. Saint Joseph's University.
- Michael, C.M. (2003). *The relationship of Transformation Leadership of the Administrators in America Middle Collage High School and Their Feed Institutions to Selected Indicators of Effective*. New York : Marshall University.
- Ritchie, L. P. & Thomson, S. (1984). *Managerial effectiveness*. New York : McGraw – Hill.
- Robbins, S.P. (1996). *Management*. (5th ed). Singapore : Prentice Hall International.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2005). *Management*. (13thed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sprinthall, N. A.(1991). *Education psychology: A developmental*. Singapore : Approach.
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership : An Evolving Concept Examined Through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian Journal Of Educational Administration and Policy*, 1 – 24.

Weiten, W. (1997). *Psychology of education*. The United States of America: Vonoffman.

Yulk, G. A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

_____ (2002). *Leadership in Organizations*. (4th ed.). Upper Saddle River, NJ :
Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

11. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายศิริวัฒน์ ลำพูนทธา คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย
4. นายสุรจิตย์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
5. นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นางพรทิพา นันตะสุข | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 4. นายกิตติรงค์ บุญคง | ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 5. ดร. สุรสิทธิ์ สิทธิอมร | ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 6. ดร. วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม
รัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 21 |
| 7. ดร. สุรจิตย์ ผิวงาม | ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 8. นายณดล คุณาคม | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรเจริญวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 9. นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์ | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 |
| 10. นางสมสมัย คำภูษา | ครูชำนาญการพิเศษ เหล่าคามพิทยาคม
รัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 21 |

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 9 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
2. โรงเรียนสว่างแดนดิน
3. โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
4. โรงเรียนหนองหลวงศึกษา
5. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
6. โรงเรียนสองดาววิทยาคม
7. โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา
8. โรงเรียนหนองแวงวิทยา
9. โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

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

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศิริวัฒน์ ลำพูธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๕๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์

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

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนส่องดาววิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา
ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่รับรอง
๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ
ความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๗

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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมน้ำออนเจริญวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา
ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง
๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอ
ความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๗

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

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๔ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๔ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพรทิพา นันตะสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย- เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติรงค์ บุญคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โซฮยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๔ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทือกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายณตล คุณาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๙ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

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

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสมชัย คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๔๔ ๕๗๓๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมชาติและวิทยาศาสตร์ โทร. IP.Phone ๒๖๓

ที่ อว.๐๖๒๑.๐๘/๘๘๗ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง การแจ้งผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ (ภาษาอังกฤษ) The Relationship between School Administrators Leadership and Job Satisfaction of Teachers in Under the Office of Secondary Education Service Area ๒๑ หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๓ - ๐๕๗ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยทางการศึกษาที่ดำเนินการในสถาบัน หรือสถานที่ที่เป็นที่ยอมรับทางการศึกษา เช่น โครงการวิจัยการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพของเทคนิคการสอนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การประเมินหลักสูตร วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน และประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การสัมภาษณ์และการเฝ้าสังเกต เช่น โครงการวิจัยที่เกี่ยวกับผลทดสอบทางการศึกษา (การประเมินความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา) วิธีการสำรวจ วิธีการสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรม ในที่สาธารณะ ทั้งนี้ ข้อมูลของบุคคลที่ไม่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือเปิดเผยตัวตนของเจ้าของข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เลขที่ใบรับรอง ๐๕๒/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑ (The Relationship between
School Administrators Leadership and Job Satisfaction of Teachers in Under
the Office of Secondary Education Service Area ๒๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สุชาณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุชาณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐธิดา สุระเสนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1**สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก

() โรงเรียนขนาดกลาง

() โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. จังหวัด

() จังหวัดหนองคาย

() จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						
0	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้คณะครูทราบอย่างชัดเจน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน “ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้คณะครูทราบอย่างชัดเจน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						
1	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
3	ผู้บริหารมอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ					
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
5	ผู้บริหารมีความคาดหวังว่างานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
6	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้					
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น					
8	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					
9	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์						
11	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
12	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
13	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเวลาพบปะสนทนากัน					
14	ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารรู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
16	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ สำหรับครู					
17	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
18	ผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบกัลยาณมิตร					
19	ผู้บริหารมีวาจาสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
20	ผู้บริหารสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ					
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
22	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียน					
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
26	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณา ความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
30	ผู้บริหารให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดี กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง						
31	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะสมกับสังคมที่มี การเปลี่ยนแปลง					
32	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร จัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
34	ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจไปยัง กลุ่มงานต่างๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
35	ผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถ					
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
37	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และ ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน					
38	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
40	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมที่แสดงให้ เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

ตอนที่ 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับมาก
 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับน้อย
 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
0	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายถูกต้องสำเร็จทุกชั้นตอน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน “ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายถูกต้องสำเร็จทุกชั้นตอน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	√				
2	มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
3	มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
4	รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
5	มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญๆ จนประสบความสำเร็จ					
6	มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้					
7	ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
8	มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน					
9	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
10	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ					
11	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน					
12	การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	√				
14	การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
15	มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
16	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ					
17	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
18	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน					
19	มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน					
20	มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
21	ได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน					
4. ด้านความรับผิดชอบ						
22	มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
23	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
24	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน					
25	มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย					
26	มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรม					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	มีความรู้สึกกว้างงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ					
28	พร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
29	การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
30	การได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ					
31	เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
32	เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
33	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
34	งานที่ปฏิบัติมีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
35	เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
6. ด้านสภาพการทำงาน						
36	มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
37	มีแหล่งเรียนรู้และค้นคว้าสำหรับครุภัณฑ์นักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
38	การจัดตารางสอนมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน					
39	มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานจากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน					
41	มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
42	มีการจัดบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
43	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
44	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ					
45	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี					
47	ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับครูทุกคน					
48	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน					
49	การที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม					
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน						
50	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม					
51	ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
52	การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
53	การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย					
54	เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ					
55	วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน เป็นไปอย่างยุติธรรม					
56	การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจของคุณและ บุคลากรในโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ภาคผนวก จ
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน									
1	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความคาดหวังงานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์									
11	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความ ช่วยเหลือครู ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอ ภาคและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเวลา พบปะสนทนากัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารช่วยเหลือและแนะนำครูด้วย ความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารรู้จักสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ใช้ ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ ต่าง ๆ สำหรับครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย และให้ รางวัลแก่ครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารนิเทศการปฏิบัติงานของครูแบบ กัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีวาจาสร้างสรรคให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารสรรหาวิธีทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
30	ผู้บริหารให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง									
31	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะสมกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการรวมถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจไปยังกลุ่มงานต่างๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีไหวพริบ และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิควิธีการ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
39	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านความสำเร็จของงาน									
1	ความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	รู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานสำคัญๆ จนประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการยอมรับนับถือ									
8	มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่									
15	มีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ได้รับการพิจารณาการประเมินผลงานผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ด้านความรับผิดชอบ									
22	มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
25	มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	มีความรู้สึกทำงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	พร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ดานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
29	การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	การได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	งานที่ปฏิบัติมีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ด้านสภาพการทำงาน									
36	มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	มีแหล่งเรียนรู้และคนควาสำหรับครูนักเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	การจัดตารางสอนมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่สอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	มีการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานจากการจัดกิจกรรม PLC และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	การมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	มีการจัดบรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
43	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
45	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับครูทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
49	การที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8. ดานผลประโยชน์ตอบแทน									
50	การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนมีความยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51	ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	การได้รับการสนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
55	วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
56	การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ช

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	1	.36
	2	.56
	3	.48
	4	.58
	5	.42
	6	.44
	7	.65
	8	.49
	9	.66
	10	.44
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87	11	.31
	12	.65
	13	.52
	14	.58
	15	.49
	16	.50
	17	.47
	18	.31
	19	.55
	20	.30
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83	21	.37
	22	.64
	23	.61
	24	.31

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.60
	26	.55
	27	.49
	28	.43
	29	.44
	30	.44
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87	31	.33
	32	.51
	33	.74
	34	.39
	35	.49
	36	.67
	37	.69
	38	.63
	39	.51
	40	.61
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.94		

จากตาราง 51 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.94 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	1	.36
	2	.37
	3	.33
	4	.32
	5	.41
	6	.35
	7	.44
2. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83	8	.35
	9	.25
	10	.44
	11	.43
	12	.44
	13	.26
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	14	.31
	15	.36
	16	.47
	17	.33
	18	.74
	19	.80
4. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.81	20	.38
	21	.38
	22	.52
	23	.57
	24	.49

ตาราง 52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.42
	26	.45
	27	.30
	28	.41
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	29	.48
	30	.39
	31	.47
	32	.46
	33	.46
	34	.40
	35	.33
6. ด้านสภาพการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	36	.36
	37	.55
	38	.66
	39	.35
	40	.38
	41	.25
	42	.77
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	43	.43
	44	.69
	45	.30
	46	.72
	47	.26
	48	.41
	49	.41

ตาราง 52 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	50	.68
	51	.76
	52	.66
	53	.30
	54	.58
	55	.28
	56	.25
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.93		

จากตาราง 52 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.80 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดยกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.93 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84
2. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.83
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86
4. ด้านความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.81
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86
6. ด้านสภาพการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
X1					.02193
	โรงเรียนขนาดกลาง	88	4.1761	.16609	.01770
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	139	4.2561	.13785	.01169
	Total	335	4.2260	.18085	.00988
X2	โรงเรียนขนาดเล็ก	108	4.1574	.12244	.01178
	โรงเรียนขนาดกลาง	88	4.1068	.17538	.01870
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	139	3.9561	.24141	.02048
	Total	335	4.0606	.21220	.01159
X3	โรงเรียนขนาดเล็ก	108	4.2056	.23713	.02282
	โรงเรียนขนาดกลาง	88	4.0455	.24160	.02575
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	139	4.1576	.24137	.02047
	Total	335	4.1436	.24728	.01351
X4	โรงเรียนขนาดเล็ก	108	4.1556	.24162	.02325
	โรงเรียนขนาดกลาง	88	4.0977	.20565	.02192
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	139	4.3475	.19939	.01691
	Total	335	4.2200	.24123	.01318
Xt	โรงเรียนขนาดเล็ก	108	4.1866	.14908	.01435
	โรงเรียนขนาดกลาง	88	4.1065	.12413	.01323
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	139	4.1793	.11176	.00948
	Total	335	4.1625	.13200	.00721

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	.345	2	.173	5.417	.005
	Within Groups	10.579	332	.032		
	Total	10.924	334			
X2	Between Groups	2.718	2	1.359	36.610	.000
	Within Groups	12.322	332	.037		
	Total	15.040	334			
X3	Between Groups	1.289	2	.645	11.185	.000
	Within Groups	19.134	332	.058		
	Total	20.424	334			
X4	Between Groups	4.023	2	2.012	43.331	.000
	Within Groups	15.413	332	.046		
	Total	19.436	334			
Xt	Between Groups	.378	2	.189	11.515	.000
	Within Groups	5.442	332	.016		
	Total	5.820	334			

ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีแนวทางอย่างไร

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

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางอย่างไร

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

2.3 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางอย่างไร

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

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวทางอย่างไร

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

ภาคผนวก ญ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพฑูริย์



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางพรทิพา นันตะสุข



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายกิตติรงค์ บุญคง



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายณตล คุณาคม



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสุภาพร โคตรวิทย์



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสมสมัย คำภูษา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ณัฐธิดา สุระเสนา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 305 หมู่ที่ 12 ตำบลศรีวิไล อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนศรีวิไลวิทยา ตำบลศรีวิไล อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลวิศิษฐ์อำเภวยศศิลป์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2554	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบึงกาฬ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2559	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559 – 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ