



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทักษิณ มวลมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

วิทยานิพนธ์

ของ

ทักษิณ มวลมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN VISIONARY LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHERS' MOTIVATION ON JOB
PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE MUKDAHAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

TAKSIN MAULMONTRE

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

February 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทักษิณ มวลมนตรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

กรรมการสอบและ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยชัย ไพไธล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

กรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

กรรมการสอบและ

(ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

กรรมการสอบ

(ดร.ประภัสร์ สุภาสอน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธุ์บุญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ ออนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.วิหาญ พละพร นางฉวีวรรณ มีสติ ดร.ชาติชาย ก่อคุณ นายกานต์ นักร้อง นายไชยณรงค์ บัวระพันธ์ นางวราภา สามาอาพัฒน์ นางชนิดา จันปุม นางหยาดทิพย์ ซีซอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนข้าพเจ้า ตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

ทักษิณ มวลมนตรี

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
ผู้วิจัย	ทักษิณ มวลมนตรี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย จำนวน 339 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเมินค่า คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .951 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-Way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Relationship between Visionary Leadership of School Administrators and Teachers' Motivation on Job Performance in Schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Taksin Maulmontre
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Thawatchai Pailai Dr. Worakanyaphilai Kaerahan
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance in schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 113 school administrators and 226 teachers, yielding a total of 339 participants from schools under the Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a rating scale questionnaire containing: school administrators' leadership with a reliability of .951, and teachers' motivation on job performance with a reliability of .971. Statistics for data collection were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation.

The findings were as follows:

1. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance, as perceived by participants was overall at a high level.

2. The visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance, as perceived by participants as a whole was not different.

3. The visionary leadership of school administrators and teachers' motivation on job performance, as perceived by participants from different school sizes, as a whole was different at the statistical significance level of .01.

4. The visionary leadership of school administrators as perceived by participants, classified by work experience as a whole was not different, whereas the overall teachers' motivation on job performance was different at the statistical significance level of .01.

5. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance had a positive relationship at the statistical significance level of .01.

6. The visionary leadership of school administrators and the teachers' motivation on job performance consisted of four aspects needing improvement: vision implementation, career advancement, job characteristics, and responsibility.

Keywords: Visionary Leadership of School Administrators, Teachers' Motivation on Job Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	16
ความหมายของผู้นำ	16
ความหมายของภาวะผู้นำ	17
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	22
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	25
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	40
ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	40
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	43
ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน.....	44
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	46
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.....	48
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
งานวิจัยในประเทศ	72
งานวิจัยต่างประเทศ	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	91
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
การหาแนวทางพัฒนาการดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง	93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพวง	129
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย	143
สมมติฐานของการวิจัย	144
วิธีดำเนินการวิจัย	145
สรุปผลการวิจัย	149
อภิปรายผลการวิจัย	152
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	159

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	175
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	177
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	181
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	197
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	211
ภาคผนวก จ ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนา	219
ประวัติย่อของผู้วิจัย	225

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน 28
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์..... 37
3	การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 59
4	จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร 72
5	จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร 82
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร 84
7	แสดงโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน 85
8	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง คือผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี 99
9	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 100
10	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 101
11	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	103
13	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร	105
14	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน....	106
15	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ....	107
16	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	108
17	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	109
18	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต	110
19	การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ด้านที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	111
20	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร.....	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร...	113
22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	114
23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกเป็นรายคู่.....	115
24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน	117
25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำแนกเป็นรายคู่.....	118
26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่	123
28	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	124
29	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่.....	125
30	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน	128
31	การนำเสนอระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา	130
32	การนำเสนอระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	213
34	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร	215
35	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร	216

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	221
3 สัมภาษณ์ ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาฬาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร.....	221
4 สัมภาษณ์ นายไชยนคร บัวระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร.....	222
5 สัมภาษณ์ ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามผลชำนาญ การพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	222
6 สัมภาษณ์ ฉวีวรรณ มีสติศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.....	223
7 สัมภาษณ์ นางหยาดทิพย์ ชีซอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	223

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพรักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโลกภายนอกและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 1) การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยครูที่มีความรู้ ความสามารถอันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถสูงในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2550, หน้า 1) ซึ่งในการบริหารจัดการนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบการสรรหาการแก้ปัญหาครูผู้สอนขาดแคลนให้เหมาะสมและเพียงพอ พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ พัฒนาจิตสำนึกอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ มีความก้าวหน้ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในอาชีพ ในปัจจุบันโครงสร้างขอบข่ายการบริหารโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารทั่วไป และเมื่อพิจารณาการบริหารงานบุคคลนั้นว่าเป็นภารกิจที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะงานของโรงเรียนทุกด้านจะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดีขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ซึ่งเดิมส่วนหนึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนหนึ่งสังกัดสำนักงานการศึกษา เมื่อยุบรวมเป็นหน่วยงานเดียวกันย่อมมีปัญหาด้านการบริหารงานและ

บริหารงานบุคคลอย่างแน่นอน ปัญหาอาจมาบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียนและการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายช่วงการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง รัฐบาลมีนโยบายเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนและไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (รุ่ง แก้วแดง, 2545, หน้า 8)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นรัฐบาลจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาและสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการทำบทบาทของหน่วยงานดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้นสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่สำคัญคือส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานกับสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับ

ความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 28 – 30)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 7) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 243 – 244) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้องและสิ่งทีผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นการแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมาย่อมเกิดผลสำเร็จอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและ

ดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจความต้องการแรงขับเจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น และสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 252 – 253) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการและสอดคล้องกับสัมมา รณินิธย์ (2553, หน้า 133) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในความปลอดภัยที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการและสอดคล้องกับพัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดและสอดคล้องกับจिरायुथ แก้วเนย (2556, หน้า 3 – 4) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพและแนวคิดของสมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นการจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นแนวทางนำมาปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากรอันส่งผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีมากน้อยเพียงใด
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

7. แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร มีอะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

5. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ให้ความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา
3. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นพื้นฐานสำหรับการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

จากที่ได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Hickman & Silva (1984; อ้างถึงใน ทศนีย์ ไชยเจริญ, 2557, หน้า 5) มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.2 และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 209 – 211) มี 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านความสำเร็จในงาน

1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

1.2.6 ด้านความรับผิดชอบ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 จำนวน 246 โรงเรียนรวม 2,886 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 260 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้ วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

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 ระหว่าง 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน

3.2.1.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.1.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.2.1.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.2.2 การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 ด้าน

3.2.2.1 ด้านความสำเร็จในงาน

3.2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.2.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.2.2.5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

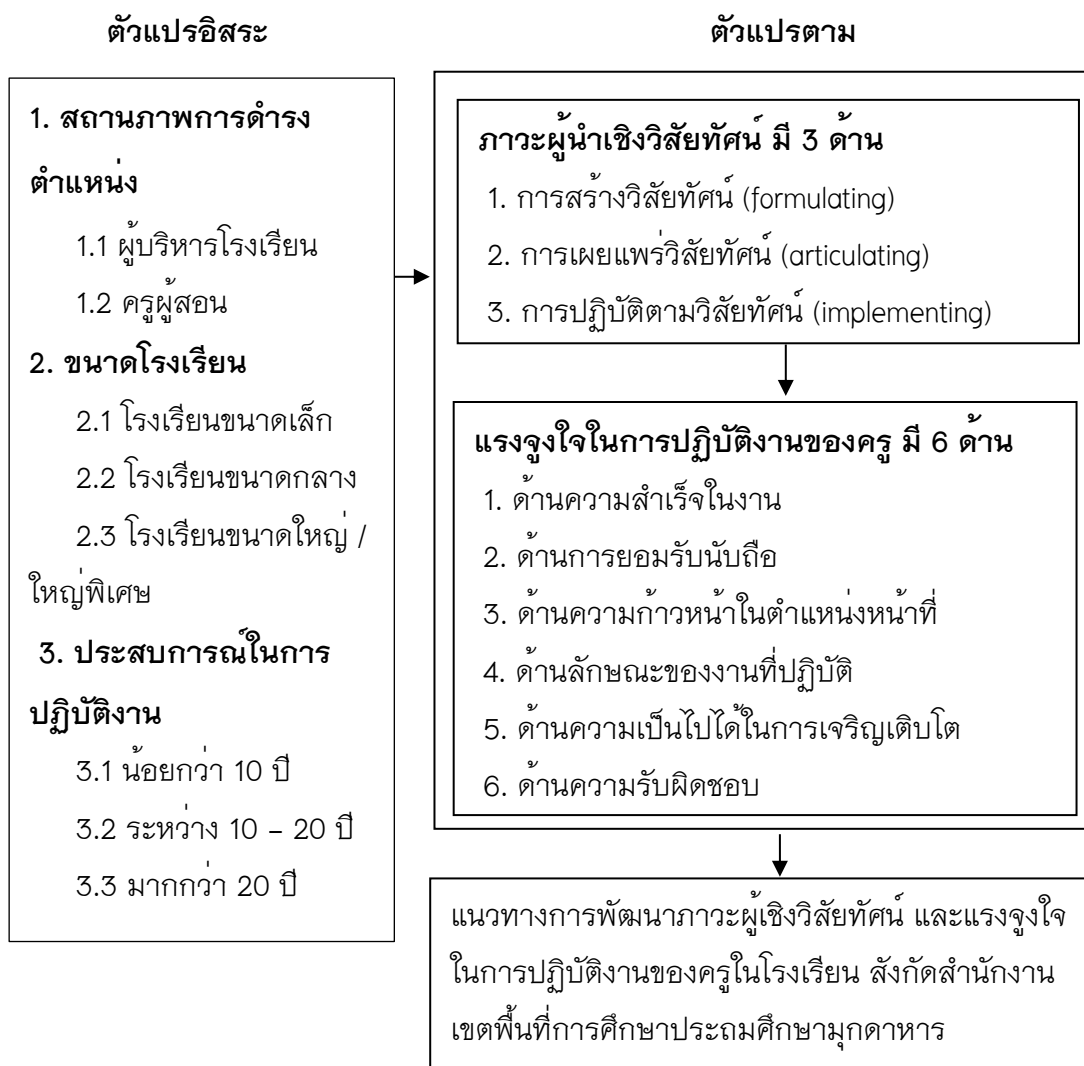
3.2.2.6 ด้านความรับผิดชอบ

ประกอบด้วย

ประกอบด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคมศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา มีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ มีขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบ มีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ และมีโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา มีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมาย

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง โรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาของงานได้มีความพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง โรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอและอาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง โรงเรียนได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง มีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

2.5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต หมายถึง โรงเรียนมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินอุดหนุน ได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.6 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง โรงเรียนมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือปฏิบัติงาน มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสาขา

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2562

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ปีการศึกษา 2562

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 – 1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมด โดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้ว อยู่ในระยะเวลา 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบไปด้วย สถานศึกษาจำนวน 246 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร่างแบบ สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

1. ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการรวมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งตามภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งมา

โกศลภู เปลรินทร์ (2552, หน้า 49) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต และความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจที่เปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

วิเชียร ทองคลี (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกในกลุ่มหรือภายในองค์กรยอมรับและเลือกหรือแต่งตั้งให้มีอิทธิพลและบทบาท เหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายโดยการร่วมกันของบุคคลภายในกลุ่ม

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 275) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McFarland (1979, pp. 214 – 215) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Dubrin (1998, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ สามารถชักจูงให้สมาชิกทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำผสมระหว่าง คำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 บัญญัติคำว่า ภาวะและบัญญัติคำใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้นำ” คือคำว่า หัวหน้า ซึ่ง “ภาวะ” มีความหมายว่าความมีหรือความเป็นหรือความปรากฏ หัวหน้า มีความหมายว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ รวมถึงนักวิจัยและนักปฏิบัติ (Practitioners) จำนวนมากได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และให้ความหมายภาวะผู้นำ แตกต่างกันไปตามแนวการศึกษาต้นคว้าและผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประชาธิปไตย (Democracy) ความรัก (Love) และสันติภาพ (Peace) (จงจิตร ลานเทียง, 2556, หน้า 13) สำหรับนิยามคำว่า ภาวะผู้นำ มีนักวิชาการจำนวนมากให้นิยามไว้ดังนี้

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

วิโรจน์ สารวัตนะ (2553, หน้า 265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ดำรงอยู่ในสายบังคับบัญชาขององค์การ ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น
2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น
3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การให้ออกจากงาน เป็นต้น
4. อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เนื่องจากมีประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
5. อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2553, หน้า 235) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ความสามารถที่จะนำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดและช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ

วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

Gibson and Donnelly (1997, p. 272) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเชิงกลุ่มด้วย

Bass (1990, อ้างถึงใน จงจิตร ลานเทียง, 2556, หน้า 16) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a Focus of Group Process) ตามแนวคิดนี้กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนกลางของกิจกรรมของกลุ่ม นิยามตามแนวคิดนี้จึงสะท้อนว่าผู้นำเป็นจุดรวมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as Personality and Its Effect) คำนียามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนมากจะให้นิยามตามคุณลักษณะที่ปรุ่งแต่ง (Personality Attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership is an Act or Behavior) ตามแนวคิดนี้ เน้นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลให้เกิดการกระทำในบุคคลอื่นหรือพฤติกรรมของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นค่านิยามที่พยายามบอกว่า “ผู้นำทำอะไร”

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an Instrument of Goal Achievement) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและประสานงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์

(Leadership is an Emerging Effect of Interaction) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นสาเหตุ (Cause) ที่ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า โดยสรุปนิยามของกลุ่มนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่งอกเงยตามมา (Effect or Outgrowth) หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a Differentiated)

เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นในการทำให้ระบบสังคมนั้นเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่กำหนดบทบาทไว้ อย่างชัดเจนในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคมหรือกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership is the Initiation Structure)

ทัศนะผู้นำตามแนวคิดนี้ เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม

(Leadership as Art Inducing Compliance) เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหลอหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนงความต้องการและความปรารถนาของผู้นำที่ทำให้เกิดความยินยอมตามและเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทางเดียว คือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจ ความต้องการของผู้ตาม การนิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นพร้อมที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as Exercise of Influence)

คำว่าอิทธิพล ตามนิยามของแนวคิดนี้ไม่ใช่การครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างใดแต่

มีความหมายเป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและกระบวนการสื่อสารที่ทำให้เกิดการเห็นคล้อยตามหรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการสู่เป้าหมาย เมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้น ด้วยเช่นกัน

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Leadership as the Form of Persuasion) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่น เพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as Power Relationship) เป็นนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ โดย French and Raven (1959) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal Power) เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นต้น

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a Combination of Elements) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ เกิดเป็นนิยามใหม่ที่ให้ความหมายครอบคลุมหลายด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลที่มีใช้การบังคับข่มขู่เพื่อประสานสมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Jago, 1982) หรือเป็นนิยามที่เป็นการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นนิยามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ผู้อื่น ยึดมั่น และขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน และในสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนให้เกิดผลดีได้

Lunenburg & Omstein (2000, p. 133) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Robbins (2005) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Nothouse (2012, อ้างถึงใน สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร, 2557, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้เช่น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550) กล่าวว่าถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้มีความสอดคล้องกับคนในองค์การ มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลงและมีความคิดว่าไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ

จิระพร เรืองจิระชูพร (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่สมาชิก โดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าจะต้องทำกิจกรรมอะไรและมีเป้าหมายอย่างไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูด และข้อความที่เขียนความสามารถที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่คำพูดแต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำของผู้นำที่แสดงออกมาต้องมีความสม่ำเสมอและสอดคล้องสนับสนุนกับวิสัยทัศน์และความสามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้ได้จริง

ทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและ

เป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิคนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 243 – 244) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมีแต่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง

อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 3) สิ่งที่สามารถกระตุ้นความต้องการ ความสนใจที่จะมีเพิ่มมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลให้ปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย

รักเกียรติ หงษ์ทองและธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 71 – 87) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นถูกแบ่งอยู่ในคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละคนอยู่แล้ว การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ ได้แก่ เป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นด้วยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์รวมกันกับสมาชิก และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิกพร้อมทำตนเองให้เป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก สำหรับนักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

Davis and Newstrom (1989, pp. 245 – 253) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมีมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

Keller (1992, pp. 489 – 502) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิคนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

Manning and Rabertson (2002) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและเป็นผู้ที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและ

Wilmore (2002) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เกิดจากการรวบรวม ข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกเพื่อนใจและความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ของ องค์การอย่างแท้จริง คือ วิสัยทัศน์นั้นจะต้องความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

Robbin and Coulter (2003, pp. 196 – 227) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ใน อนาคตขององค์การต้องให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบัน อย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์ หากได้รับการเลือกและปฏิบัติ อย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การซึ่งในกระบวนการนี้ ทัศนคติของบุคลากรและทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏ เป็นจริง

Zaccaro and Banks (2004) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

Bass and Riggio (2006, p. 6) ได้ให้ความหมายของผู้นำจะต้องมี วิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่า จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้นำจะต้องแสดงการ อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Hatch (2009, pp. 16 – 21) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ สภาพการณ์ในอนาคต ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยการ เพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีเทศ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคูณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึง การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ สำคัญประการแรกที่ผู้นำ จะต้องมีความและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์

สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อ
สร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะ
ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 260) กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของ
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ที่เด่นชัดและเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม 2) มี
ความต้องการสิ่งใหม่ ๆ นำพาทิศทางการ กล่าวคือ เป็นผู้บุกเบิกกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใน
องค์การ 3) มีความกระตือรือร้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นคนอื่นให้มีวิสัยทัศน์
ร่วมกัน 4) มีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ เน้นการทำงานเป็นทีมและสนับสนุน
ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา 5) เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นให้เห็นการประพฤติปฏิบัติที่
เหมาะสมและ 6) มีความต้องการที่จะบรรลุในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ด้วยความตั้งใจ (Mind) และ
หัวใจ (Heart) ที่จะทุ่มเท

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง
มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553, หน้า 21) อธิบายถึงคุณลักษณะและ
พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า 1) ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย
สาระตามเป้าหมาย และวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น 2) ต้องเก่ง รอบรู้ มีวิธีการ
พร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ และ
3) มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
(Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 6) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และ
การเป็นแบบอย่างที่ดี

อุไรวรรณ ภูษาดา (2558, หน้า 57 – 67) ได้กำหนดองค์ประกอบของ
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดีและการประเมินวิสัยทัศน์

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) อธิบายไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ สร้างฝันให้เป็นจริง สร้างโอกาสและให้อำนาจและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ สร้างพลังผู้นำที่ตื่นเช้าและสร้างจริยธรรม

อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ 5) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน

รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 79 – 80) องค์ประกอบของภาวะผู้นำ มีดังนี้ 1) การนำองค์การ หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์การด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 2) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลอื่นที่ต้องอาศัยทักษะการติดต่อสื่อสารช่องทางการติดต่อสื่อสารยุทธศาสตร์และรูปแบบการติดต่อสื่อสาร 3) การรวมพลังใจ หมายถึง การกระตุ้นบุคคลอื่นให้เกิดความพยายาม ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยการตอบสนองความต้องการ การรับรู้ความคาดหวังและเป้าหมายของบุคคลและการเสริมแรงโดยการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบเพื่อให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ 4) การนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มองเห็นปัญหาขององค์การและเกิดความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือ การมอบอำนาจให้กับบุคคล การตรวจสอบความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก 5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

Hickman and Silva (1984) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

Bennis and Nanus (1985) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรม ได้แก่

1) เป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์

(Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating) 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก และ 3) ทำตนเป็นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Westley and Mintzberg (1989, pp. 17 – 32) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ 5) การคิดสร้างสรรค์ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 7) การยึดมั่นในอุดมการณ์

Sergiovanni (1990, pp. 23 – 27) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

Evaluating) Kotter (1990, pp. 103 – 112) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) การสร้างวาระแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องคำนึงวิสัยทัศน์ที่จะสื่อสารถึงผลประโยชน์ที่มีความชอบธรรม มีกลยุทธ์สำหรับการใช้วิสัยทัศน์ รวมถึงกลยุทธ์ที่เป็นแรงผลักดันทุกอย่างในองค์การและสภาพแวดล้อม 2) การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องอาศัยความร่วมมือ การยินยอมและการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีแรงจูงใจ เพราะกลุ่มคนเหล่านี้จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การในอนาคตแล้วจึงจัดวางคน พร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจในวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์การและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันและอนาคต

Braun (1991, p. 26) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Nanus (1992, p. 8) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การมอบอำนาจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Fisher (1993, pp. 123 – 129); Leithwood and et al. (1999, p. 6); (Dubrin. 2006, p. 94) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	เพ็ชชา ยรัตน์คิดด ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ไพฑูรย์ ลีณลารัตน์ (2553)	สถาบันเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	Sashkin (1988)	Westley and Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Nanus (1992)	Fisher (1993)	Leithwood. et al (1999)	Dubrin (2006)	รวม
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓	✓	✓			✓				5
5. การประเมินวิสัยทัศน์					✓							1
6. การสร้างนวัตกรรม								✓				1
7. การมอบอำนาจ				✓				✓				2
8. การคิดเชิงกลยุทธ์						✓		✓				2
9. ความคิดสร้างสรรค์		✓				✓						2

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	เพ็ชชา ยรัตน์ดีดล ณ ภูเก็ต (2552)	สมชาย เทพแสง (2552)	ไพฑูริย์ สิ้นลาวัณย์ (2553)	สถาบันเพื่อพัฒนาผลผลิตแห่งชาติ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)	Sashkin (1988)	Westley and Mintzberg (1989)	Braun (1991)	Nanus (1992)	Fisher (1993)	Leithwood, et al (1999)	Dubrin (2006)	รวม
10. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง							✓						1
11. การยึดมั่นในอุดมการณ์								✓					1
12. การทำงานเป็นทีม											✓		1
13. การสร้างแรงจูงใจ			✓										1
14. การสร้างความศรัทธา		✓	✓										2
15. บรรยากาศเชิงบวก		✓											1
รวม	3	7	6	5	4	4	6	4	7	3	4	3	56

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 มาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

4.1.1 นิยามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

คำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่ง ฌ็อง-ฌัก เดมีแยร์ (2550) กล่าวไว้ว่าภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของ ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) จากทัศนะนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ต่างก็มีแนวคิดที่สอดคล้องกันนั่นคือ ผู้นำจะตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่าองค์การในอนาคตมีลักษณะมีการเจริญเติบโตลักษณะใดและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จทุกองค์การล้วนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังเช่น โฟทूरย์ ลินลาร์ตัน (2553) ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับ และปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคนและบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (leadership competencies) ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และภารกิจหลักนั้น และได้ อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ส่วน เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550) ระบุว่าภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับทุกคนในองค์การ มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอในส่วนของ Finkelstein & Hambrick (1996); Westley & Mintzberg (1989, อ้างถึงในเสนาะ กลิ่นงาม, 2551) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่มองการณ์ไกลและมีวิสัยทัศน์ใช้กลยุทธ์ในการบริหารและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในอนาคต Herb Kelleher, Jack Welch,

Steve Jobs and Bill Gates (สุริพันธ์ุ เสนานุช, 2553) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถบอกได้ว่าองค์การต้องการเป็นอย่างไร หลังจากนั้นก็จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแล้วสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เช่นเดียวกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า จากข้อความ “จงเป็นนักฝันบอกเพื่อนร่วมงานถึงความฝันพร้อมทั้งชี้ทางที่สามารถไปถึงฝันนั้น” แสดงถึงความเป็น “ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” และให้ความหมายของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ว่าผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้เห็นว่าในอนาคตองค์การควรเป็นอย่างไร จากนั้นจึงทำการสื่อสารความคิดดังกล่าวแก่ผู้ตามให้เข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยใช้หลักการโน้มน้าวใจผู้ตามให้เห็นคล้อยตามผู้นำ Robbin (2003) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร น่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง Zhang Ruimin (n.d. อ้างถึงใน สุริพันธ์ุ เสนานุช, 2553) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นและสามารถสร้างภาพอนาคตให้เป็นจริงด้วยการผลักดันคนในองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยการให้ความสำคัญกับ 3 สิ่งดังนี้ 1) การเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนสร้างผลงานอย่างเต็มที่ ตอบสนองความต้องการระดับที่ 5 (self-actualization needs) ตามทฤษฎีของ Maslow ดังนั้น จึงต้องปรับโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมโอกาสดังกล่าวโดยการทำให้มีชั้นบังคับบัญชาน้อยที่สุดและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 2) สร้างระบบการให้รางวัลเมื่อทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่สามารถทำตามความต้องการของตลาด 3) สร้างความแตกต่างที่โดดเด่นขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่ล้ำยุค ส่วน พิชาย รัตนดิลก ฌ ภูเก็ต (2552) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่แหลมคมเป็นวิสัยทัศน์ที่อธิบายให้เห็นว่า องค์การหรือประเทศในอนาคตมีลักษณะ มีการเจริญเติบโตลักษณะใดและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร เช่นเดียวกับสุริพันธ์ุ เสนานุช (2553) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีคุณสมบัติหลายประการที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ การนำไปสู่การ

ปฏิบัติ การสร้างโอกาส การสร้างพลังและการสร้างจริยธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การจากแนวคิดของนักวิชาการตั้งที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำนั้นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (having vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (meaning) และวัตถุประสงค์ (purpose) ของการทำงานในองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ซึ่ง Manasse (1986) ได้ให้ทัศนะว่าถ้าต้องการให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพที่ควรเป็นในอนาคตขององค์การ โดยเริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) ของผู้นำก่อน แล้วจึงหล่อหลอมให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) กับผู้ร่วมงานทั้งหลาย จากนั้นจึงช่วยกันสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าว พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ (empower) แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติให้เป็นจริงตามวิสัยทัศน์นั้น และจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ Westley & Mintzberg (1989) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่มีพลวัตรซึ่งเกี่ยวพันกัน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นภาพลักษณ์ (image) ที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ 2) มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการร่วม (shared) ต่อวิสัยทัศน์ 3) ให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้คนเหล่านี้สามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้กลายเป็นจริงในที่สุด ส่วนสุขสุวรรค์ กันตะบุตร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นการบริหารจัดการโดยผู้นำเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นทิศทางหรือเป้าหมายขององค์การที่จะไปและยอมปฏิบัติตามโดยให้อำนาจการตัดสินใจในระดับหนึ่ง เพื่อให้การตอบสนองของความต้องการของลูกค้ำ Hatch (2009) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคต ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แจงให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ Kupur (2007) ได้อธิบายความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบสามารถสื่อสาร ถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่องมีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม ส่วน Kahan (2008) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการ

เชื่อมโยงวิสัยทัศน์จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการ และมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงการมองอนาคตต้องอาศัยความคิด จินตนาการที่กว้างไกล เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ยิ่งศักดิ์ นันทิวรรณกุล (2550) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ การเป็นผู้ที่เห็นในสิ่งที่ผู้อื่นมองไม่เห็นคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ถึงที่สำคัญคือเชื่อในความคิดของตนในอันที่จะแตกต่างและผลักดันให้เกิดขึ้น อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้นำระดับสูงควรกำหนดทิศทาง สร้างค่านิยมที่มุ่งเน้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการตั้งความคาดหวังไว้ระดับสูง กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน วิธีการสู่ความเป็นเลิศ ชี้นำกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจขององค์กร มีการกระตุ้นจูงใจ และสนับสนุนเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมพัฒนาเรียนรู้สร้างนวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คือการท้าทาย กระบวนการ (challenge the process) หมายถึง การเป็นผู้กล้าบุกเบิกมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมนวัตกรรม และสนับสนุนบุคคลที่มีความคิดดี มีความกระตือรือร้น (be enthusiastic) หมายถึง การกระตุ้นบุคคลอื่นโดยใช้ความกระตือรือร้นส่วนตัวเพื่อเข้าร่วมด้านวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์การได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้กล่าวโดยสรุป จากทัศนะความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปนิยามคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่จะต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

4.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือยุคบูรณาการแห่งองค์การ (integrated) นั้น ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (modern paradigm) โดยแสดงความคาดหวังต่อการสร้างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ (paradigm shift) โดยใช้กระบวนทัศน์ใหม่และทฤษฎีระบบ (system theory) ผสมผสานกัน (Belhiah, 2007) เนื่องจากองค์การปัจจุบันควรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์การให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น

ดังนั้นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรในองค์การได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leader) ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ แสดงออกถึงวิสัยทัศน์และสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ซึ่งมาจากผู้ตามมีระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (transformed) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตาม (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระพร เรื่องจิระชูพร (2553) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบูรณาการของภาวะผู้นำ (integrative theory) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังนี้ 1) ความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่สมาชิก โดยผู้นำต้องทำให้เกิดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ว่าต้องทำกิจกรรมอะไร และมีเป้าหมายอะไร โดยการสื่อสารด้วยคำพูดและข้อความที่เขียน 2) ความสามารถที่แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ไม่เพียงแต่คำพูดแต่เป็นพฤติกรรมและการกระทำของผู้นำที่แสดงออกมาต้องมีความสม่ำเสมอและสอดคล้องสนับสนุนกับวิสัยทัศน์ 3) ความสามารถที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงโดยขยายขอบเขตใช้ได้กับสภาวะแวดล้อมที่ต่างกันได้อย่างหลากหลายขณะที่ Bennis (1989) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอแต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิตเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ในปี 1997 Bennis ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย 2) มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4) ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และ 5) นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง ในขณะที่ Davis and Thomas (1989) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่ครูและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นเช่นเดียวกับ Licata and others (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ส่วน Caldwell and Spinks (1990) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือการทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหลอมหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงานและกิจวัตรประจำวันภายในองค์การได้เป็นผลสำเร็จด้วย Braun (1991); Zaccaro & Banks (2004) ได้เสนอจากผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing) ซึ่งสอดคล้องกับ DuBrin (1998) ที่ได้สรุปจากการศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์การของ Larwood, et al. ว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) ไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ ต่อมา Bass & Avolio (1994, cited in Bass & Riggio, 2006) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถ

ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การและวิธีปฏิบัติการมีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจน ทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งการเป็นทีม (team spirit) ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อกภายในกลุ่มงานและองค์การซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) เป็นกระบวนการจัดการเชิงรุก (proactive management) และเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นพลวัตโดยมีลักษณะทางกลยุทธ์เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่รูปแบบของวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ (Manning & Robertson, 2002; Westley & Mintzberg, 1989) มีสิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ 2 ประการคือ 1) ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (to influence the environment) และ 2) ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (initiators of change) ขณะที่ Nanus (1992) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการมหาวิทยาลัยเซาเทิร์นแคลิฟอร์เนีย ผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องภาวะผู้นำกล่าวว่า “หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์การก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้า โดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่และความหวัง” ประการสำคัญขององค์การต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ซึ่งเขาเชื่อว่าวิสัยทัศน์เสมือนอนาคตที่เป็นจริงเชื่อถือได้และดึงดูดขององค์การ และเป็นเป้าหมายที่ก้าวไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่สร้างความหมายในวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การนั้น สร้างพลังในการก้าวไปสู่และสร้างมาตรฐานแห่งความสำเร็จและเป็นตัวเชื่อมปัจจุบันกับอนาคต การจะพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้นั้นผู้บริหารจะต้องเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในอนาคต และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์“

ตาราง 2 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ณัฐฤดี เต็มยศสุวรรณ (2550)	ไพฑูริย์ สิ้นสรัตน์ (2553)	สพฐ. (2553)	สำนักงานการบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553)	เนตรพัทธนา ยากิวิราช (2550)	เสนาะ กตงาม (2551)	สุรพันธ์ เสงี่ยมชู (2553)	Robbin (2003)	สุขสรศักดิ์ กั้นตะบุตร (2552)	รวม
1	ด้านความสามารถในการ รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ ขององค์การ		✓								1
2	ความสามารถในการกำหนด บทบาทและทิศทางขององค์การ		✓								1
3	ความสามารถในการสื่อสาร ภารกิจหลัก		✓	✓							2
4	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง										
5	ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน										
6	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓									1
7	เป็นผู้ให้กำลังใจกับบุคลากร ทุกคน			✓	✓						2
8	กำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ						✓	✓			2
9	กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน		✓			✓	✓	✓		✓	5
10	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน						✓				1
11	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		✓	✓		✓		✓			4
12	การเผยแพร่วิสัยทัศน์		✓	✓		✓		✓		✓	5
รวม		1	6	4	1	3	3	4		2	24

จากตาราง 2 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไปได้องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการในด้านการจัดตั้ง/ย้าย/รวม/ยุบเลิก/การให้บริการ มีทักษะในการบริหารงบประมาณ ในด้านเงินอุดหนุน/เงินรายได้และการจัดซื้อ/การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นต้นในโรงเรียน มีทักษะในการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา/กำหนดค่าตอบแทน/การประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในมาตรฐานการจัดการศึกษาในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน มีความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคลสถานที่ ทรัพยากร และเวลา ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจและตระหนักในสถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสีย นั่นคือครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยมีตัวชี้วัดด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่าเราคือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ
5. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ภายหลังจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดค่านิยมของโรงเรียน การสร้างศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเอง มีศักยภาพ มีระบบการสื่อสารที่ดี การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสีย นั่นคือครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ผู้บริหารโรงเรียนและครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งมีการประเมินวิสัยทัศน์ควบคู่กันไปด้วยจะได้มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการของโรงเรียนโดยมีตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาและประเมินวิสัยทัศน์
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและประเมินวิสัยทัศน์
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และประเมินวิสัยทัศน์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 314) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญคือความต้องการ (Needs) ความต้องการของบุคคลเกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอกบุคคลมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ และมีความต้องการหลายระดับความต้องการของบุคคล การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่

จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่จะปฏิบัติงานแล้ว มีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เป็นผู้ที่รักในงาน มีความตั้งใจจริง ทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กันตยา เพิ่มผล (2551, หน้า 110) กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ มีคำหลายคำที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (Need) ความพยายาม (Striving) ความปรารถนา (Desire) แรงขับ (Drive) ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นต้น

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 6) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้ บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจ ของบุคคล โดยแบ่งออกเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยการบำรุงรักษา

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 - 4) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลัง กระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำ พฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษา พฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ แรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วชิรนาท ดอนแก้วม (2556, หน้า 125 - 126) อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูเนื่องจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและ ความต้องการทางด้านจิตใจปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของประสิทธิผลทางการ บริหารของผู้บริหารมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิ การศึกษา ประสพการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความเชื่อของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ การติดต่อ สื่อสาร การมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน

การสนับสนุนทางสังคมของครูแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศของโรงเรียน และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิผล

Hoy & Miskel (1991, pp. 286 – 291) และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน

Pinder (1984) การจูงใจที่เป็นลักษณะนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ

Pendley (1985, p. 98); Hoy and Miskel (1982, p. 248) กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมากทั้งนี้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ 4 งาน ทั้งด้านโรงเรียน ด้านการบริหาร ด้านครู และอื่น ๆ ภายในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพราะครูส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้โรงเรียนประสบกับปัญหาครูย้าย ช่วยราชการ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนด การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน การรับผิดชอบงานที่หนักหรือไม่ตรงตามที่ถนัด ทำให้ครูเกิดข้อโต้แย้งต่าง ๆ จึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานของครู ทำให้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

Wehrich & Koontz (1993, p. 462) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้เห็นผลออกมาตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจจะใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ การแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น

เจนประโคน (2550, หน้า 12 – 18) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจมี 3 ประการ กล่าวคือ ความสำคัญที่มีต่อองค์การความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานและการบริหารบุคคลในอันที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานซึ่งได้แก่ 1) เพื่อเป็นการช่วยให้องค์กรได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ให้อยู่ในองค์กรต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ 2) เพื่อเป็นการช่วยให้องค์กรได้มีความมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ 3) เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวม ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างกันก็เกิดขึ้นโดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมาย แตกต่างกันไป ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร การจูงใจจึงมีความสำคัญกับองค์การต่อผู้บริหารและต่อบุคคลที่ทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 316) ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยช่วยให้คนดี มีความสามารถมาร่วมงานกับองค์การและอยู่กับองค์การ ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยช่วยให้การมอบหมายงานอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากมีประโยชน์ต่อองค์การ และผู้บริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2551, อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2551, หน้า 110) มีดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานของครูให้บุคคลความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีหาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของครูมีการเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีขึ้น หรือประสบความสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจแตกต่างจากแนวทางเดิม

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่มีสมรรถนะให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่า

บุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของครูเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่ลักษณะดังกล่าวนี้ มักจะไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีความสำคัญของแรงจูงใจ

Kinicki & William (อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2551, หน้า 112) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ทำให้การปฏิบัติงานของครูในองค์การ (Doing your Organization) เป็นปกติที่ผู้บริหารต้องการครูที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์การ 2) ทำให้ครูมีความจงรักภักดี (Stay with your organization) ไม่ว่าจะในช่วงเวลาที่สภาพเศรษฐกิจของโรงเรียนจะดีหรือไม่ก็ตามโรงเรียนก็ต้องใช้ครูที่ดีและมีความสามารถอยู่กับโรงเรียนได้ตลอดไป 3) ทำให้ครูรักษาระเบียบวินัย (Show up for work at our organization) ในองค์การหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของครูคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น 4) ทำให้ครูได้มีหน้าที่ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Perform better for your organization) ครูบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์การต้องการพนักงานที่มีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5) ทำให้ครูทุ่มเทให้กับองค์การมากขึ้น (Do extra for your organization) โดยส่วนใหญ่ขององค์การมักมีความคาดหวังให้ครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับการปฏิบัติงานจะได้ประสิทธิภาพ จึงจะตัดสินใจว่าผู้บริหารมีคุณภาพเพียงใด สำหรับผู้ปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่ ฉะนั้นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือ เป็นการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ดีได้เพราะการปฏิบัติงานของครูเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและจากความหมายของแรงจูงใจ สามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายในลำดับต่อไป

4. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 4) องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วชิม (2552, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ 1) สภาพการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) นโยบายและการบริหารขององค์การ 4) ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง 5) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน 6) ความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำนึก 7) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ 8) ความรู้สึกรับผิดชอบ 9) ความก้าวหน้าในการทำงาน 10) ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 – 4) แรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์ประกอบของแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Need) ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลในร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจ ก็จะลดลงพลังทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 197) ได้แก่ 1) ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลยภาพทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก ทุกคนมีความต้องการหลายระดับความต้องการของมนุษย์อาจจัดแบ่งได้โดยวิธีต่าง ๆ

กันตยา เพิ่มผล (2551, หน้า 112) แต่ที่นิยมกันมี 2 อย่าง คือ ความต้องการด้านสรีระ (Physiological Need) หรือบางที่เรียกว่าความต้องการขั้นต้น (Primary Needs) และความต้องการทางด้านสังคมหรือด้านจิตวิทยา (Social or Psychological Need) บางครั้งเรียกว่า ความต้องการขั้นรองลงมา (Secondary Needs)

Barnard (1974, p. 33) ได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุมี
องค์ประกอบหลายประการด้วยกัน คือ 1) สิ่งที่น่าพอใจ ซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือ
สภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้
ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดี 2) สิ่งน่าพอใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ จัดเป็น
สิ่งน่าพอใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่ารางวัล
ที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งน่าพอใจที่เป็นโอกาส บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ
ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น 3) สภาพทางการที่พึงปรารถนา
หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน
สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขใน
การปฏิบัติงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งน่าพอใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจมาก
ที่สุดกับความท้อแท้มากที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของ
หน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึก
เท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความ
ภักดีต่อหน่วยงาน 5) ความตั้งใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงาน
ในหน่วยงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความเป็นไปได้ด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจ
ร่วมกับหน่วยงาน 6) การปรับสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะกับวิถีและทัศนคติของบุคคล
หมายถึง การปรับปรุงงาน วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร
ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง หมายถึง
การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน
มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8) สภาพการ
อยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะ
ทำให้บุคคลมีหลักประกันและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคม
ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู คือ

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการได้รับความยอมรับ
3. ด้านความก้าวหน้า
4. ด้านลักษณะของงาน

5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

6. ด้านความรับผิดชอบ

5. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีแรงจูงใจของ E.R.G และทฤษฎีปัจจัย มีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1954, pp. 80 – 91 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล, 2551, หน้า 115) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ซึ่งลำดับ 1 – 4 เป็นความต้องการขั้นต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการขั้นสูงสุด มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งเป็น ความต้องการทางลำดับต่ำสุด ความต้องการแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่มีเพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นภายหลังจากความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางด้านร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับที่ยุติธรรม และการยอมรับให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรวมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและให้เกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความ

ต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือนถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต และแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ

5.2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกอร์เกอร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539, หน้า 369) ทศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงออก ในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglas McGregor ในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศนะคตินี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคลดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้ 1) โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงาน ถ้าสามารถทำได้ 2) จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และ 3) มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี Y ดังนี้ 1) การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามทางด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน 2) การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 3) ระดับการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ 4) มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย 5) สมรรถภาพ

ขึ้นอยู่กับระดับจิตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกับทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมุติจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ E.R.G

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 115) ได้กล่าวถึงความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ไว้ด้วยกันและความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่าหากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่ามีอีกฝ่ายหนึ่งก็จะเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป กลุ่มที่ 2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านการที่จะมีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อดำรงชีวิตความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกลุ่มที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา เช่น ครอบครัว งาน กิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้า ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ประการ แต่ละอันของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปแบบของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงาน เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อดำรงชีวิต เป้าหมายก็คือสิ่งของที่เป็นวัตถุและขบวนการก็จะกลายเป็นแพ้-ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมี

ความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เป้าหมาย คือ การสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (บุคคลหรือกลุ่ม) และขบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายนั้น คือ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกที่ร่วมกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายก็คือสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่และมีขบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างการผสมผสานตัวเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

ทฤษฎีการจูงใจแบบนี้มีสิ่งที่ต้องพิสูจน์อยู่หลายประการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 3) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 4) ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 5) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 6) ความต้องการสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น 7) ความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5.4 ทฤษฎีปัจจัยจับคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1959, p. 71 อ้างถึงในกันตนา เพิ่มผล, 2552, หน้า 116)

ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ หรือความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แบบนั้น เป็นไปในทางบวก ทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล ในองค์การให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

2) การได้การยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของตนเองนั้นมีบุคคลอื่นรับรู้และได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความน่าสนใจและน่าทำ 4) ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่องาน 5) ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งาน รวมถึงต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงานและปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลตลอดเวลา ถ้าละปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ 1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 4) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาให้มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่ 5) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร 6) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ 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

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 132 - 133) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกันในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไปในหน่วยงานหรือสถานการณ์การทำงานและเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน 3 ประการ

1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลคนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจในงานมากเป็นแรงจูงใจภายในแม้จะมีสิ่งอื่นมาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องานและต่อสภาพการณ์ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานถ้าบุคคลมีเจตคติหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงานบุคคลนั้นก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงานหรือแม้แต่เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ตนเอง (Self-image) เช่น ตนเองคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบความสำเร็จก็มักจะไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงานมากนักเพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คืองานที่ทำออกมาไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรในลักษณะเช่นนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ตนเองได้ คือ ต้องพยายามให้ความสำคัญต่อบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและช่วยให้งานขององค์การ บรรลุเป้าหมาย

1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อประสบผลสำเร็จและสนองความอยากของคนแต่ละคนทั้งในระดับ

พื้นฐานและระดับสูงเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีของมาสโลว์

2. ลักษณะของงาน (Job characteristics) ความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความต้องการหรือไม่ต้องการงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลหรือไม่ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ธรรมชาติขององค์การหรือสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมบุคคลเป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งกระบวนการทำงานและผลที่ออกมาจะทำให้งานที่ทำออกมาในสภาพที่ดีหรือไม่ดีตรงตามวัตถุประสงค์และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสถียรภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอีกด้วย

3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การ (Organizational action) ได้แก่ ระบบ หรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 159) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่ามี 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน 3) ผลประโยชน์ตอบแทนและ 4) ความก้าวหน้าเมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 - 78) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายความต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานจะรีบแก้ไขทันทีเพื่อให้งานสำเร็จเร็วที่สุดรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้นไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำและพอใจกับงานที่ได้ทำ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อการที่ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการให้ผู้ขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และมอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ทำต่อสิ่งที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญ ๆ อันเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญในตัวท่าน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจา ท่าทางต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีความเข้าใจและสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

5. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทั่วไปทางกายภาพ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน

6. ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นด้วย

Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

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

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 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 (197. p. 119) ได้สรุปว่าจากสมมติฐานที่กล่าวมาแล้วทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบายกระบวนการการเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง จึงประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance Outcome Expectancy) อธิบายได้ว่าบุคคลเมื่อได้ปฏิบัติงานไปแล้วเขาคาดหวังว่าจะได้รับบางสิ่งบางอย่างเป็นผลลัพธ์หรือผลตอบแทนและการทำงานอย่างหนึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนได้หลายชนิดที่แตกต่างกัน
2. ความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Valency) อธิบายได้ว่าเป็นความพอใจต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะรู้สึกพึงพอใจต่อผลลัพธ์หรือเห็นว่าผลลัพธ์แต่ละอย่างมีความสำคัญต่อตนเองมากน้อยแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจพอใจผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนมากกว่าการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่บางคนให้ความสำคัญต่อผลตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ เป็นต้น

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

Weiten (1997, p. 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 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) ได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ ไว้ 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 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 ตามทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านสุขอนามัยนี้จะไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เป็นการป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจ

Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผลจากการวิจัยพบว่าในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎีความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ ซีอาร์ 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 มนุษย์ต้องการมีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงานกับบุคคลรอบข้าง เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขาความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางข้างหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ออมรับและยกย่องสรรเสริญความต้องการข้อนี้ต่างกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์จะเห็นว่าความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า มีส่วนที่สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์บางประการ คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายกับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์คล้ายกับความต้องการทางสังคมและความต้องการด้านความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายกับความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต

Kinicki and Kreither (2006, p. 152) กล่าวว่า นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ เดวิด แมคคลีแลนด์ ซึ่งเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการ

กระทำซึ่ง ความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการทำงานที่ดี ทำงานนั้นให้ดีที่สุดและทำได้สำเร็จ เมื่อทำงานได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป แมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีความต้องการรับผิดชอบมาก ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา มีความต้องการผลสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้ มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าใจและพอใจกับการทำงานท้าทายความสามารถ เพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน พนักงานลักษณะนี้จะใคร่รู้ความคิดคนอื่นมาก อยากรู้ว่า คนอื่นคิดอย่างไรหรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของตนเองและอยากรู้ว่าสิ่งที่ทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบจะกังวลใจ ถ้าทราบว่าให้ผลดีจะพึงพอใจ และเป็นแรงกระตุ้นให้กระทำอย่างอื่นต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	บุตรี จารุโรจน์และคณะ (2550)	ภารดี อนันต์นารี (2551)	เนตรพันธุ์ณา ยากิราช (2553)	เมตตา สอนเสนา (2557)	Herzberg (1959)	Lawler (1977)	Weiten (1997)	Robbins & Coulter (2005)	Gibson & et al (2006)	Kinicki & Kreitner (2006)	ความถี่
1. ความสำเร็จของงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
2. การยอมรับนับถือ	✓	✓		✓	✓			✓			5
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7
4. ความรับผิดชอบ	✓	✓			✓			✓		✓	5

ตาราง 3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	บุตรี วิจารณ์และคณะ (2550)	ภากรดี อินันต์นารี (2551)	เนตรพัฒน์พัฒนา ยาริวิราช (2553)	เมตตา สอนเสนา (2557)	Herzberg (1959)	Lowler (1977)	Weiten (1997)	Robbins & Coulter (2005)	Gibson & et al (2006)	Kinicki & Kreitner (2006)	ความถี่
5. ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓			✓			5
6. ลักษณะส่วนตัวของ บุคคล		✓									1
7. สภาพการทำงาน	✓	✓		✓	✓		✓				5
8. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
9. ผลประโยชน์ตอบแทน	✓		✓	✓	✓	✓		✓			6
10. นโยบายและการ บริหาร	✓				✓			✓			3
11. การปกครองบังคับ บัญชา	✓				✓			✓			3
12. ความต้องการ ดำรงอยู่									✓		1
13. ความต้องการ อิสรภาพ							✓				1
14. ความต้องการดูแล							✓				1
15. ความต้องการ มีอำนาจ							✓				1
16. ความต้องการ มีระเบียบเรียบร้อย							✓				1
รวม	10	6	4	6	10	3	7	9	3	2	60

จากตาราง 3 ผู้วิจัยเลือกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต 6) ด้านความรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำผลจากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด 6 ด้านมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
6. ด้านความรับผิดชอบ

1. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความสำเร็จของงานได้ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน
- 1.4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้
- 1.5 ผู้บริหารโรงเรียนพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน
- 1.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

2. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นและศรัทธาว่าอาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ

3. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ลึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

4. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติดังนี้

4.1 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

- 4.3 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 4.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง
- 4.5 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน
- 4.6 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

5. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ดังนี้

- 5.1 ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 5.3 ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินอุดหนุน
- 5.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการสนับสนุน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- 5.5 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ

6. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความรับผิดชอบดังนี้

- 6.1 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน
- 6.2 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือปฏิบัติงาน

- 6.3 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
- 6.4 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน
- 6.5 ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสาขา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน อาณาเขตติดต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร, 2563, เข้าถึงได้จาก www.mukdahan.org)

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เลขที่ 17 ถนนวิจิตรสุรการ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร รหัสไปรษณีย์ 49000 โทรศัพท์ 0-4261-1532 โทรสาร 0-4261-3040 Website <http://www.mukdahan.org/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดชุมพร ลักษณะเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น หลังคาทรงจั่ว รูปตัวยู ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2530 เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชุมพร และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชุมพร อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอห้วยใหญ่

2. อาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก จังหวัดนครพนมและ
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน จังหวัด
อำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว โดยมีแม่น้ำโขง
เป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเขาวง อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

3. วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับ
สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

4. พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่าง
ทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความ
รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

5. เป้าประสงค์

- นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน
มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
- ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่าง
ทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม
- ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะ
ที่เหมาะสมและทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็น
กลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจ และยอมรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

6. วัฒนธรรมองค์กร ยิ้มไหว้ทักทาย เต็มใจบริการ ห้องทำงานแสนสุข อนุรักษ์ผ้าไทย

7. ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษามุกดาหาร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

2. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และ

3. อำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

3.4 กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

ด้านการศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผล

สถานศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กร
วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและ
พัฒนาการศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน
ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการ

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตาม
ที่ได้รับมอบหมาย

8. บทบาท หน้าที่

ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงานเขต
- 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
- 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ

ยานพาหนะ

- 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

สำนักงานเขต

1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการและผลงานของสำนักงาน
เขตและส่วนราชการในสังกัด

- 1.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสาร

- 1.7 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและ
ภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.8 ประสานงานที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการและ
อนุกรรมการในระดับต่าง ๆ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขต
ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- 1.10 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพในสำนักงานเขต
สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา
- 1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 2.1 วางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งและวิถีสถานะ
- 2.2 สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน และการออกจากราชการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 ดำเนินงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 2.4 พัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 2.5 ดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดี
ของรัฐ
- 2.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
ของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7 จัดทำมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและ
เกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต
- 2.8 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงาน
ประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
หน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเขตพื้นที่การศึกษาและ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ
นโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ
ต้องการของท้องถิ่น

3.3 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ
สถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

3.4 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่าย
งบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

3.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษา
ในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ
บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ
สถาบันสังคมอื่น

4.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและ
ผู้มีความสามารถพิเศษ

4.5 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและ
นันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์นักเรียนวิชาทหาร
ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนและงานกิจการนักเรียนอื่น

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- 4.7 ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการ
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 4.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด
และส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 4.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการ
วัฒนธรรม
- 4.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้าง
ความเข้มแข็งของชุมชน
- 4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจ
หน้าที่ดังต่อไปนี้
- 5.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- 5.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและ
กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน
เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
- 5.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกัน
คุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- 5.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 5.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาสื่อ
นวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 5.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

6.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

6.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

6.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบริหารสินทรัพย์

6.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร
การเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

6.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. จำนวนโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอนิคมคำสร้อย
อำเภอดอนตาล อำเภอดงหลวง อำเภอคำชะอี อำเภอห้วยใหญ่ และอำเภอหนองสูง
จำนวน 246 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,901 คน โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 233 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรง
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรง รวมทั้งสิ้น 246 โรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2562)

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อำเภอ	โรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. อำเภอเมือง	77	1	2
2. อำเภอนิคมน้ำอโยธยา	30	2	1
3. อำเภอดอนตาล	34	2	-
4. อำเภอดงหลวง	25	4	-
5. อำเภอคำชะอี	33	-	1
6. อำเภอห้วยใหญ่	15	-	-
7. อำเภอหนองสูง	19	-	-
รวม	233	9	4

ที่มา : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย เขต 2 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษามีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน

ทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 - 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

อุไรวรรณ ภูษาดา (2558, หน้า 57 - 67) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Visionary Articulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Visionary Evaluation)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โกมล บัวพรม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) ครูโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวกด้าน การรับรู้ ตามลำดับแสดงให้ เห็นว่าบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ค่อนข้างดี พิจารณาจากการที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านรายย่อย ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความ ผูกพันและด้านความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง ซึ่งแม้ว่าแรงจูงใจจะยังไม่ ได้มีถึงใน ระดับที่สูง แต่ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็น แรงขับหรือแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเท เสียสละและทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ผลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 - 4) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนราษฎร์อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16 - 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูมีความ คิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อ เรียงจากค่า มากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงานตามลำดับ

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 90 – 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามกลุ่มแสดงให้เห็นว่าอายุต่างกันและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อริยชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 22) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำแนก

ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมแล้วครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

วชิรนาท ดอนแก้ว (2562, หน้า 124) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกที่ทำให้เกิดความสำเร็จ อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับและ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาสนับสนุนด้านความรู้ความสามารถของครูตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านความดีความชอบ มีการปรับปรุงเกี่ยวกับพิจารณาความดีความชอบของครูให้มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสวัสดิการต่าง ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีการนำมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถที่ครูถนัดเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในการทำงานและ 5) บริหารควรมีความเป็นกันเองในการบริหาร

เพื่อลดความอึดอัดในการปฏิบัติงานของครูซึ่งอาจเพิ่มแรงจูงใจในการอยากที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Linder and Buford (2002) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Picketon Research and Extension Center and Enterprise Centers พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านค่าตอบแทนที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับรู้ข้อมูลของเหตุการณ์ ด้านความจงรักภักดี ด้านกฎระเบียบที่มีความเหมาะสม และด้านการได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

Brown-Howard (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจของครูในเมืองจอร์เจีย รัฐจอร์เจีย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของครู ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจจากภายนอกหรือแรงจูงใจโดยทั่วไป นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ และแบบแผนแตกต่างกัน การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

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

Mardel Smith Higginson (2011, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมตามแนวความคิดภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและการใช้การรับรู้เวลาใช้การสำรวจและสัมภาษณ์ ผู้บริหาร 30 คน ในโรงเรียนเทศบาลเมืองซานเมืองในยูทาแบบสอบถาม 84 คำถามและการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนและการรับรู้ ช่วงของเวลา พบว่าการใช้เวลารับรู้การเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันและการรับรู้การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนมากกว่ากิจกรรม

อื่นของโรงเรียนเพื่อสร้างแนวความคิดของตัวเองจาก 10.7% ถึง 100% ของเวลาของครูใหญ่มั่นที่ 7.0 - 38% ของเวลาทั้งหมดในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนแต่จำนวนเงินเฉลี่ยของเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนเป็นผู้นำคือ 20% ของเวลาทั้งหมดของครูใหญ่ที่มงานมีเวลามากขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความหมายแคบของการเป็นผู้นำการเรียนการสอนที่มุ่งมั่นมากขึ้นของเวลา ทั้งหมดของพวกเขาในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนครูใหญ่ที่ชี้ให้เห็นว่าการฝึกการให้คำปรึกษาและทำงานร่วมกันเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำการเรียนการสอนใช้เวลาทำงานการเรียนการสอนเหล่านี้เป็นผู้นำมากกว่าผู้ว่าจ้างผู้ที่กล่าวว่ากิจกรรมอื่น ๆ ที่มีความสำคัญมากที่สุดงานส่วนใหญ่ มักจะมีความเป็นผู้นำการเรียนการสอนเมื่อผู้นำให้ความสำคัญกับกิจกรรมในห้องเรียนและครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

Muhammod Azeem (2012) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญญา ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

และเพื่อตอบสนองความต้องการของครู และการสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำผลจากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด 6 ด้านมาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
6. ด้านความรับผิดชอบ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการวิจัย (Research Population) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 ทั้งหมด 246 โรงเรียน จำนวน 2,886 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 260 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2563) โดยจำแนกตามรายละเอียดดังนี้

- 1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 144 โรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 144 คน
ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 1,487 คน
รวม 1,624 คน
- 1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 88 โรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 88 คน
ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 748 คน
รวม 843 คน

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 28 คน

ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 391 คน

รวม 419 คน

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

อำเภอ	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	กลาง	เล็ก	รวม
เมืองมุกดาหาร	4	32	43	79
คำชะอี	1	11	22	34
นิคมคำสร้อย	3	11	20	34
ดอนตาล	3	11	22	36
ห้วยใหญ่	0	5	10	15
หนองสูง	0	6	12	18
ดงหลวง	3	12	15	29
รวม	14	88	144	246

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 339 คน ผู้บริหาร 113 คน ครูผู้สอน 226 คน กำหนดข้อมูลขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) แล้วเลือกตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

2.1 เลือกจากทุกอำเภอทั้ง 7 อำเภอ โรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 113 โรงเรียน จำแนกอำเภอและขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1.1 อำเภอเมืองมุกดาหาร จำนวน 35 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 13 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรงเรียน

2.1.2 อำเภอคำชะอี จำนวน 15 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

2.1.3 อำเภอนิคมน้ำอ้อย จำนวน 17 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

2.1.4 อำเภอดอนตาล จำนวน 17 โรงเรียน แยกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียน ขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

2.1.5 อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 4โรงเรียน

2.1.6 อำเภอหนองสูง จำนวน 8โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน ขนาดกลาง 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน

2.1.7 อำเภอดงหลวง จำนวน 15 โรงเรียน แยกเป็นขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 6 โรงเรียน

2.2 ตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 113โรงเรียน จำนวน 113 คน

2.2.2 ครูผู้สอน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย จากครูในโรงเรียน 226 โรงเรียน จำนวน 226 คน

2.3 สุ่มโรงเรียนที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.4 กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการแทนตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ตาราง 6 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด
ของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	กลาง	เล็ก	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมืองมุกดาหาร	4	32	43	79	4	13	18	35	35	70	105
คำชะอี	1	11	22	34	1	5	9	15	15	30	45
นิคมคำสร้อย	3	11	20	34	3	5	9	17	17	34	51
ดอนตาล	3	11	22	37	3	5	9	17	17	34	51
หว้านใหญ่	0	5	10	15	0	2	4	6	6	12	18
หนองสูง	0	6	12	18	0	3	5	8	8	16	24
ดงหลวง	3	12	15	29	3	6	6	15	15	30	45
รวม	14	88	144	246	14	39	60	113	113	226	339

ตาราง 7 แสดงโรงเรียนตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
เมืองมุกดาหาร	1. บ้านกุดเข้ไต 2. บ้านนาคำน้อย 3. บ้านคำเขื่อง 4. บ้านโค่งสำราญ 5. บ้านเหมืองป่า 6. บ้านโนนศรี 7. บ้านนาโคก 8. บ้านหนองแอก 9. บ้านป่าหวาย 10. บ้านโนนตูม 11. บ้านนาโสกน้อย 12. คำสายทอง 13. เมืองใหม่ 14. บ้านศูนย์ใหม่ 15. บ้านนาสองห้อง 16. บ้านคำเม็ก 17. บ้านดงมัน 18. บ้านเหมืองป่า	1. บ้านคำป่าหลาย 2. บ้านโป่งโพน 3. บ้านกุดเข้ 4. คำอาฮวนศรี สุราษฎร์วิทยา 5. บ้านดงมอน 6. แก้งนาบอนพิทยา สรรค์ 7. บ้านเหล่าป่าเป็ด 8. บ้านพังคอง 9. บ้านนาโปใหญ่ โดกสุวรรณ 10. บ้านเหล่าคราม 11. บ้านโพนสว่าง 12. บ้านหนองหอย ป่าหวาย 13. บ้านสามซัว 14. บ้านหนองแคน นาจาน	1. มุกดาลัย 2. อนุบาลมุกดาหาร 3. บ้านสามขา มิตรภาพที่ 3 4. บ้านนาตะแบง1
คำชะอี	1. บ้านนาปุง 2. บ้านกลาง 3. บ้านดงยาง 4. ไทยรัฐวิทยา 11 (บ้านเข้) 5. บ้านซ่ง 6. บ้านดอนป่าแคน	1. ชุมชนบ้านคำชะอี 2. บ้านโพนงาม 3. บ้านหนองบง 4. บ้านโนนสังข์ศรี 5. บ้านซ่ง	บ้านนาเทียนวันครู

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
คำชะอี	7. บ้านนาหลวง 1 8. บ้านโคก 2 9. บ้านหนองกะปาด		
นิคมคำสร้อย	1. บ้านอุมไผ่ 2. บ้านห้วยกอก 1 3. บ้านนิคมร่มเกล้า 4. บ้านโนนสะอาด 2 5. หนองข่าประชา อุทิศ 6. บ้านเหล่าหลวง เตาถ่าน 7. บ้านคำไหล 8. บ้านม่วงไข 9. บ้านโนนเกษม	1. บ้านขอนแก่น 2. บ้านคำนางโือก 3. บ้านป่าเตย 4. คณะเทศบาล นครกรุงเทพฯ3 5. บ้านนาสอง เหมือง	1. บ้านคำบง 1 2. บ้านคำสร้อย 3. บำรุงพงศ์ อุปถัมภ์
ดอนตาล	1. บ้านห้วยกอก 2 2. บ้านคำตู 3. บ้านภูลอม 4. บ้านนายาง 5. บ้านนาสะโน	1. บ้านโพนสว่าง 2. บ้านนาโพธิ์ 3. สยามกลการ 4 4. บ้านนาสะเม้ง 5. บ้านป่าไร่ป่าขาด วิทยา 6. บ้านหนองเม็ก 7. บ้านนาทาม 8. บ้านโนนสวาท 9. บ้านนาโพธิ์	1. ชุมชนดอนตาล 2. นาสะเม้งวิทยา 3. บ้านบาก 2

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ห้วยใหญ่	1. เมืองพาลูกากรภูมิ 2. บ้านทรายทอง 3. บ้านนาแพงโคกน้ำสร้าง 4. ชุมชนบ้านบางทรายน้อย	1. บ้านขามป้อม 2. บ้านห้วยใหญ่	
หนองสูง	1. บ้านวังนอง 2. บ้านหนองไธใหญ่ 3. บ้านภู	1. ชุมชนเมืองหนองสูง 2. บ้านบุง 3. บ้านจิว 4. บ้านคำพอก1 5. บ้านโนนยาง	
ดงหลวง	1. หมู่บ้านป่าไม้ 2. บ้านย้อมพัฒนา 3. บ้านนาหลัก 4. บ้านมะนาว 5. บ้านสยามกมลกาล5 6. บ้านปากซอ	1. บ้านนาหินกอง 2. บ้านसानแก้ว 3. บ้านดงหลวง 4. บ้านหนองคอง 5. บ้านก้านเหลืองดง 6. ชุมชนบ้านหนองบัว	1. บ้านชะโนด 2 2. บ้านหนองยาง 3. ร่มเกล้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

1.2 การสร้างมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่
 ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
 คุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาการ
 ใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.โชษา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหาร
 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 นายณรงค์ ไส้คำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5.4 นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้าน
 คำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5.5 นางวรภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

6. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อ
 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 5 ตุลาคม 2563
 โดยมีเลขที่หนังสือ 027/2563 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการ
 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นำแบบสอบถามมาประเมิน วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง
 ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือก
 ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม
 ดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

8. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เมื่อได้ความเห็นชอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้ว ให้คณะกรรมการจริยธรรมในมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตรวจสอบรับรอง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 50 คน

9. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมและลดด้าน (Item total correlation) แล้วเลือกพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า r ตั้งแต่ .23 ขึ้นไป)

10. นำข้อคำถามจากข้อ 8 ที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าตามวิธีของครอนบาค โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

10.1 แบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

10.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .834 - .850 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .951

10.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .803 - 824 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .971

11. นำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วนำไปพิมพ์เป็นฉบับจริงแล้วใช้เก็บข้อมูลต่อไป

12. ตรวจสอบแบบสอบถามและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามและชี้แจงแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารมาตรวจให้คะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 82) แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ โดยกำหนดดังนี้

3.1 เกณฑ์ในการตรวจสอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ ระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ระดับน้อยที่สุด

3.2 การแปลผล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อนำมา
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยใช้สถิติ
ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าความถี่ (frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 การหาค่าค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.2 สมมุติฐานข้อที่ 3 ในส่วนของการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบ t-test ชนิด Independent samples

3.3 สมมุติฐานข้อที่ 4 และข้อ 5 ในส่วนของการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบ เอฟ (F-Test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.4 สมมุติฐานข้อที่ 6 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการดำเนินการภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยพิจารณา
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม แล้วผู้วิจัย
จะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนก
เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน คึกขานีเทศก์ 2 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน
3 ท่าน และครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และ
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามผลชำนานาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
4. นางฉวีวรรณ มีสติศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
5. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมพุกวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
6. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาคำสร้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
7. นายไชยนคร บั้วระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
ขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
8. นางวรภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
9. นางชนิดา จันปุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าไร่ป่าซาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร
10. นางหยาดทิพย์ ซีซอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกตาหาร ครึ่งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

t แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

S	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
S ₁	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
S ₂	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
S ₃	แทน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
E	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
E ₁	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในงาน
E ₂	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ
E ₃	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
E ₄	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
E ₅	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
E ₆	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกเป็นตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน

5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 339 ฉบับ
ได้กลับคืนมาทั้งหมด 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของ
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกเป็นตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดของ
โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และประสบการณ์
ทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ตาราง 8 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ทำงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ที่	ผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	113	33.30
	ครูผู้สอน	226	66.70
	รวม	339	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	180	53.10
	ขนาดกลาง	117	34.50
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	42	12.40
	รวม	339	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	120	35.40
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	167	49.30
	มากกว่า 20 ปี	52	15.30
	รวม	339	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และครูผู้สอน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 ขนาดกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ระหว่าง 10 - 20 ปี 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.28	.64	มาก
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.27	.64	มาก
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.22	.63	มาก
	รวม	4.26	.56	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.27$) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.22$)

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลาทั้งภายใน และภายนอกองค์การ	4.34	.70	มาก
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ	4.27	.80	มาก
3	โรงเรียนของท่านมีขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	.76	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีการสร้างความเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.29	.73	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.25	.76	มาก
รวม		4.28	.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลาทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ($\bar{X} = 4.34$) โรงเรียนของท่านมีการสร้างความเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.29$) และโรงเรียนมีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ ($\bar{X} = 4.27$)

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ตาราง 11 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนของท่านมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่า เราคือ ใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร	4.26	.72	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็น การเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความ ร่วมมือ	4.33	.71	มาก
3	โรงเรียนของท่านมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร ที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.20	.83	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีการสร้างเครือข่ายการ สื่อสารกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอก องค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ของ องค์กร	4.29	.79	มาก
5	โรงเรียนของท่านสามารถอธิบาย และโน้มน้าว ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ และยอมรับ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	4.31	.71	มาก
รวม		4.27	.64	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม

ให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.33$) โรงเรียนของท่านสามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากร
ในองค์การเข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ($\bar{X} = 4.31$) และโรงเรียนของท่านมีการ
สร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับ
วิสัยทัศน์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.29$)

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ด้านที่ 3 การปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์

ตาราง 12 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงอาหาร ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนของท่านมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.25	.77	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	4.18	.82	มาก
3	โรงเรียนของท่านมีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	4.17	.83	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง	4.19	.80	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
5	โรงเรียนของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา	4.26	.75	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีการจัดโครงสร้างขององค์การ	4.27	.74	มาก
7	ให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.29	.80	มาก
รวม		4.22	.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนของท่านมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.27$) และโรงเรียนของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ($\bar{X} = 4.26$)

2.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 3 โดยรวม

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 3

ตาราง 13 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.23	.63	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	.68	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.15	.70	มาก
4	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	.64	มาก
5	ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต	4.27	.65	มาก
6	ด้านความรับผิดชอบ	4.16	.67	มาก
รวม		4.20	.60	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.27$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.23$)

2.4 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รายด้าน

2.4.1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน

ตาราง 14 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.24	.81	มาก
2	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง	4.16	.80	มาก
3	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	4.21	.77	มาก
4	โรงเรียนของท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้	4.25	.74	มาก
5	โรงเรียนของท่านพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน	4.24	.73	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ	4.29	.78	มาก
รวม		4.23	.63	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนของท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้ ($\bar{X} = 4.25$) และโรงเรียนของท่านพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.26$)

2.2.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตาราง 15 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน	4.30	.80	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน	4.31	.80	มาก
3	โรงเรียนของท่านบุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย	4.25	.81	มาก
4	โรงเรียนของท่านผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ	4.24	.81	มาก
5	อาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ	4.19	.82	มาก
รวม		4.25	.68	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.30$) และโรงเรียนของท่านบุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.25$)

2.2.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 16 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ท่านได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.18	.82	มาก
2	โรงเรียนของท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า	4.17	.84	มาก
3	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.12	.85	มาก
4	โรงเรียนของท่านบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	4.16	.82	มาก
รวม		4.15	.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โรงเรียนของท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 4.18$) ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.17$) และโรงเรียนของท่านบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.16$)

2.2.4 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 17 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนของท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.15	.82	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	4.14	.87	มาก
3	โรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.13	.93	มาก
4	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง	4.20	.78	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.29	.75	มาก
6	โรงเรียนของท่านมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป	4.24	.70	มาก
	รวม	4.17	.64	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนของท่านมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป ($\bar{X} = 4.24$) และโรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.20$)

2.2.5 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

ตาราง 18 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 5 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.24	.73	มาก
2	โรงเรียนของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.29	.77	มาก
3	โรงเรียนของท่านได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินอุดหนุน	4.29	.80	มาก
4	โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน	4.30	.79	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ	4.23	.81	มาก
	รวม	4.27	.65	มาก

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 5 ด้านความเป็นไปได้ในการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.29$) และโรงเรียนของท่านได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินอุดหนุน ($\bar{X} = 4.29$)

2.2.6 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ

ตาราง 19 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนของท่านมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.22	.80	มาก
2	โรงเรียนของท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือปฏิบัติงาน	4.18	.81	มาก
3	โรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	4.16	.81	มาก
4	โรงเรียนของท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุน การทำงานซึ่งกันและกัน	4.14	.83	มาก
5	โรงเรียนของท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานต่างสาขา	4.11	.86	มาก
รวม		4.16	.67	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่ 6 ด้านความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) โรงเรียนของท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$) และโรงเรียนของท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.16$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N = 113)		ครูผู้สอน (N = 226)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การสร้างวิสัยทัศน์ รวมกัน	4.35	.64	4.24	.64	1.492	.137
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.27	.67	4.27	.62	.000	1.00
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.30	.58	4.24	.55	.796	.427
รวม	4.30	.58	4.24	.55	.859	.391

จากตาราง 20 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N = 113)		ครูผู้สอน (N = 226)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.24	.63	4.22	.64	.240	.810
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.16	.70	4.30	.66	-1.855	.064
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	4.04	.73	4.21	.67	-2.053*	.041
4. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	4.14	.68	4.19	.62	-.692	.489
5. ด้านความเป็นไปได้ ในการเจริญเติบโต	4.22	.70	4.29	.62	-.846	.398
6. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.73	4.21	.64	-1.954	.052
รวม	4.14	.64	4.24	.58	-1.340	.181

จากตาราง 21 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.111	2	2.556	6.340**	.002
	ภายในกลุ่ม	135.449	336	.403		
	รวม	140.560	338			
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.069	2	1.534	3.791*	.024
	ภายในกลุ่ม	135.995	336	.405		
	รวม	139.064	338			
3. การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.378	2	1.689	4.383*	.013
	ภายในกลุ่ม	129.496	336	.385		
	รวม	132.874	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.695	2	1.848	5.939**	.003
	ภายในกลุ่ม	104.533	336	.311		
	รวม	108.228	338			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามขนาดโรงเรียน จําแนกเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		\bar{X}	4.39	4.17	4.10
	ขนาดเล็ก	4.39	-	.22**	.29**
	ขนาดกลาง	4.17	-	-	.07
	ขนาดใหญ่	4.10	-	-	-
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์		\bar{X}	4.35	4.23	4.07
	ขนาดเล็ก	4.35	-	.12	.28**
	ขนาดกลาง	4.23	-	-	.16
	ขนาดใหญ่	4.07	-	-	-
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.32	4.13	4.08
	ขนาดเล็ก	4.32	-	.18*	.23
	ขนาดกลาง	4.13	-	-	-.05
	ขนาดใหญ่	4.08	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		\bar{X}	4.35	4.18	4.08
รวม	ขนาดเล็ก	4.35	-	.17**	.27**
	ขนาดกลาง	4.18	-	-	.09
	ขนาดใหญ่	4.08	-	-	-

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.580	2	5.790	15.391**	.000
	ภายในกลุ่ม	126.399	336	.376		
	รวม	137.979	338			
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	9.324	2	4.662	10.607**	.000
	ภายในกลุ่ม	147.672	336	.440		
	รวม	156.996	338			
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	10.169	2	5.085	10.987**	.000
	ภายในกลุ่ม	155.496	336	.463		
	รวม	165.665	338			
4. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	13.857	2	6.928	18.246**	.000
	ภายในกลุ่ม	127.586	336	.380		
	รวม	141.443	338			
5. ด้านความเป็นไปได้ ในการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	9.881	2	4.940	12.334**	.000
	ภายในกลุ่ม	134.580	336	.401		
	รวม	144.461	338			
6. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.083	2	3.542	7.998**	.000
	ภายในกลุ่ม	148.778	336	.443		
	รวม	155.861	338			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.849	2	4.925	14.526**	.000
	ภายในกลุ่ม	113.916	336	.339		
	รวม	123.765	338			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำด้านทั้งหมดไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD
ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาด
โรงเรียน จำแนกเป็นรายคู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านความสำเร็จในงาน		\bar{X}	4.40	4.04	4.01
	ขนาดเล็ก	4.40	-	.36**	.39**
	ขนาดกลาง	4.04	-	-	.03
	ขนาดใหญ่	4.01	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
2. ด้านการยอมรับนับถือ		\bar{X}	4.41	4.10	4.01
	ขนาดเล็ก	4.41	-	.30**	.39**
	ขนาดกลาง	4.10	-	-	.09
	ขนาดใหญ่	4.01	-	-	-
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่		\bar{X}	4.31	3.94	4.09
	ขนาดเล็ก	4.31	-	.37**	.22
	ขนาดกลาง	3.94	-	-	-.15
	ขนาดใหญ่	4.09	-	-	-
4. ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ		\bar{X}	4.36	3.95	3.98
	ขนาดเล็ก	4.36	-	.41**	.37**
	ขนาดกลาง	3.95	-	-	-.03
	ขนาดใหญ่	3.98	-	-	-
5. ด้านความเป็นไปได้ในการ เจริญเติบโต		\bar{X}	4.42	4.13	3.98
	ขนาดเล็ก	4.42	-	.29**	.43**
	ขนาดกลาง	4.13	-	-	.14
	ขนาดใหญ่	3.98	-	-	-
6. ด้านความรับผิดชอบ		\bar{X}	4.29	3.98	4.08
	ขนาดเล็ก	4.29	-	.30**	.20
	ขนาดกลาง	3.98	-	-	-.10
	ขนาดใหญ่	4.08	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		\bar{X}	4.37	4.02	4.03
รวม	ขนาดเล็ก	4.37	-	.34**	.33**
	ขนาดกลาง	4.02	-	-	.00
	ขนาดใหญ่	4.03	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

1. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

6. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การสร้างวิสัยทัศน์ รวมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.080	2	.540	1.301	.274
	ภายในกลุ่ม	139.480	336	.415		
	รวม	140.560	338			
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.281	2	1.640	4.059*	.018
	ภายในกลุ่ม	135.783	336	.404		
	รวม	139.064	338			
3. การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.162	2	1.081	2.779	.064
	ภายในกลุ่ม	130.712	336	.389		
	รวม	132.874	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.892	2	.946	2.990	.052
	ภายในกลุ่ม	106.335	336	.316		
	รวม	108.228	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จําแนกเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การทำงาน		ประสบการณ์ในการ ทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์		\bar{X}	4.14	4.33	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	-.19*	-.23*
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.33	-	-	.04
	มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร จําแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จ ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.247	2	1.623	4.048*	.018
	ภายในกลุ่ม	134.732	336	.401		
	รวม	137.979	338			
2. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.903	2	1.452	3.165*	.043
	ภายในกลุ่ม	154.093	336	.459		
	รวม	156.996	338			
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.164	2	2.082	4.331*	.014
	ภายในกลุ่ม	161.501	336	.481		
	รวม	165.665	338			
4. ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.112	2	2.056	5.030**	.007
	ภายในกลุ่ม	137.331	336	.409		
	รวม	141.443	338			
5. ด้านความเป็นไปได้ ในการเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2.052	2	1.026	2.420	.090
	ภายในกลุ่ม	142.409	336	.424		
	รวม	144.461	338			
6. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.095	2	2.048	4.533*	.011
	ภายในกลุ่ม	151.766	336	.452		
	รวม	155.861	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.312	2	1.656	4.620**	.010
	ภายในกลุ่ม	120.453	336	.358		
	รวม	123.765	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe หรือ LSD ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านความสำเร็จในงาน		\bar{X}	4.13	4.33	4.14
	น้อยกว่า 10 ปี	4.13	-	-.19*	-.00
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.33	-	-	.19
	มากกว่า 20 ปี	4.14	-	-	-
2. ด้านการยอมรับนับถือ		\bar{X}	4.15	4.35	4.20
	น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	-.19*	-.04
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.35	-	-	.14
	มากกว่า 20 ปี	4.20	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		\bar{X}	4.04	4.27	4.05
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-.22*	-.01
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.27	-	-	.21
	มากกว่า 20 ปี	4.05	-	-	-
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		\bar{X}	4.05	4.28	4.08
	น้อยกว่า 10 ปี	4.05	-	-.22**	-.02
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.28	-	-	.20*
	มากกว่า 20 ปี	4.08	-	-	-
6. ด้านความรับผิดชอบ		\bar{X}	4.04	4.27	4.06
	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-.22*	-.01
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.27	-	-	.20
	มากกว่า 20 ปี	4.06	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.10	4.30	4.13
	น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	.20**	-.03
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.30	-	-	.17
	มากกว่า 20 ปี	4.13	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนคู่ที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมและรายด้าน

	S	S1	S2	S3	E	E1	E2	E3	E4	E5	E6
S	1										
S1	.920**	1									
S2	.911**	.825**	1								
S3	.829**	.619**	.594**	1							
E	.755**	.622**	.627**	.763**	1						
E1	.705**	.585**	.530**	.764**	.879**	1					
E2	.693**	.569**	.587**	.689**	.921**	.739**	1				
E3	.667**	.557**	.573**	.647**	.911**	.730**	.764**	1			
E4	.664**	.523**	.551**	.697**	.896**	.795**	.743**	.812**	1		
E5	.688**	.569**	.568**	.695**	.906**	.804**	.919**	.714**	.743**	1	
E6	.697**	.586**	.604**	.668**	.931**	.732**	.845**	.925**	.790**	.761**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยรวม ($R_{ES} = .755$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวมกัน พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{E1S} = .622$) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{E2S} = .627$) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า สัมพันธ์กันในทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{E3S} = .763$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (S) ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (S₁) กับด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (S₂) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .825 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (S₁) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (S₃) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .619 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (S₂) กับด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (S₃) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .594

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (E) ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (E₃) กับด้านความรับผิดชอบ (E₆) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .925 ด้านการยอมรับนับถือ (E₂) กับด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต (E₅) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .919 ด้านการยอมรับนับถือ (E₂) กับ ด้านความรับผิดชอบ (E₆) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .845

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ปรากฏดังตาราง 31 - 32

ตาราง 31 การนำเสนอระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพุกตาหาร เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	แปลความเมื่อ เทียบค่าเฉลี่ย	สรุป
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.28	สูงกว่า	-
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.27	สูงกว่า	-
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.22	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
รวม	4.26	-	

ตาราง 32 การนำเสนอระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพุกตาหาร เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ค่าเฉลี่ย	แปลความเมื่อ เทียบค่าเฉลี่ย	สรุป
ด้านความสำเร็จในงาน	4.23	สูงกว่า	-
ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	สูงกว่า	-
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	4.15	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
ด้านความเป็นไปได้ในการ เจริญเติบโต	4.27	สูงกว่า	-
ด้านความรับผิดชอบ	4.16	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
รวม	4.20	-	-

จากตาราง 31 และ 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 1
ด้าน คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มี 3 ด้าน คือ ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเป็นไปได้ใน

การเจริญเติบโต มาตรการหาแนวทางพัฒนา โดยการนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรากฏผล ดังนี้

“...การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมคิดร่วมทำให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการที่จะพัฒนาโรงเรียนจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วยแสดงว่ามันเกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของครูบุคลากรในโรงเรียน ก็จะเกิดขึ้นจากผู้บริหารการคิดแบบการมีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งเป็นภาพแห่งอนาคตของโรงเรียนถ้าหากว่าเขาได้มีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดีและทำอย่างไรจะให้เค้าเป็นเจ้าของในการคิดในการตัดสินใจเป็นรายการในอนาคตของเขาเอง ซึ่งถ้าเป็นแบบนี้แล้วครูเหล่านั้นก็พร้อมยินดีที่จะให้ความร่วมมือ แล้วก็ความร่วมมือ ความร่วมแรง ร่วมใจ ด้วยความเต็มใจความพึงพอใจที่จะเข้ามาสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้โรงเรียนเจริญต่อไป...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ศึกษาดูงานจากองค์กรที่เป็นเลิศเกี่ยวกับองค์กรที่มีความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารการคิดแบบการมีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งเป็นภาพแห่งอนาคตของโรงเรียนถ้าหากว่าเขาได้มีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดี...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรนำหลักของปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการที่ชัดเจนและนำหลักการที่ดำเนินการให้ชัดเจน ผู้บริหารควรเลือกบุคลากรทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและทำงานด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...สิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์ ประสบผลสำเร็จ คือ กลยุทธ์ซึ่งวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม มาจากการวิเคราะห์แผน มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์...”

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนอกจากจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกลนั้นจะทำให้สามารถนำทีมตลอดจนพาลูกน้องไปในทิศทางที่ดีและเหมาะสมได้ เห็นอนาคตที่ไกลกว่าและทำให้ทีมก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...มีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน ยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง...”

(ไชยนคร บัวระพันธ์, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีนอกจากจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกลนั้นจะทำให้สามารถนำทีมตลอดจนพาลูกน้องไปในทิศทางที่ดีและเหมาะสมได้ เห็นอนาคตที่ไกลกว่า และทำให้ทีมก้าวหน้าได้ไกลกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดวิสัยทัศน์ก็อาจทำให้การทำงานของทีมงานของที่ย่ำอยู่กับที่ได้หรือการทำงานไม่เกิดประโยชน์ในระยะยาว หรือแม้แต่มองไม่เห็นหนทางในการพัฒนาตลอดจนทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้ประสบความสำเร็จหรือดีขึ้นได้ การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก็ทำให้เราค้นพบวิธีการทำงานใหม่ ๆ ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนที่รักการค้นหสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เปิดรับความรู้แบบไม่จำกัด รักที่จะเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ก็ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองและรักความก้าวหน้าอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันก็จะช่วยบริการงาน ตลอดจนทำให้ครูเปิดโลกใหม่ ๆ ได้เสมอ...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...มีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน ยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของ

ตนเองอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริงวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา มีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ การคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานมีที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้...”

(ชนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียนของท่านมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามผู้บริหารต้องมีการสื่อสารที่ดีแสดงวิสัยทัศน์อย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารควรนำหลักของปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการที่ชัดเจนและนำหลักการที่ดำเนินการให้ชัดเจน ผู้บริหารควรเลือกบุคลากรทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและทำงานด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้...”

(หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2564)

สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้
2. ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน
3. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

สรุปแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

2. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

“...การที่ผู้บริหารได้ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขาพอใจและมีความถนัดแล้วนั้น เขาเหล่านั้นก็จะทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ซึ่งเมื่อทำงานแบบเต็มที่เต็มใจเต็มเวลาแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครูเองตามมาด้วย การประเมินผลงานเชิงประจักษ์เกิดคุณภาพของการทำงานที่ดี และก็จะนำไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงาน...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมสัมมนาให้ครู โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...การทำงานแบบเต็มที่เต็มใจเต็มเวลาแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาหาความรู้ จัดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรให้มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ให้มีทัศนคติที่ดีในงานที่ปฏิบัติจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องให้ขวัญและกำลังใจ และเป็นแบบอย่างของบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาครูในการศึกษาคูงาน...”

(ชาติชาย กอดคุณ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...การที่ผู้บริหารได้ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขาพอใจและมีความถนัดแล้วนั้น เขาเหล่านั้นก็จะทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ รับผิดชอบงานที่
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น...”

(ไชยนคร บัระพันธ์, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจน
กระตุ้นให้คนอื่นเกิดแรงใจในการทำงานได้ สามารถที่จะผลักดันให้งานนั้นก้าวหน้าได้ดี
พร้อมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม
รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่
สูงขึ้น ครู มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน...”

(ชนิตา จันปุม, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล เหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร
ในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้าอย่าง
ทั่วถึงให้รางวัล ชวัญกำลังใจและเห็นความสำคัญของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นเพื่อการ
พัฒนางานในสถานศึกษารวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
รับฟัง ในข้อเสนอของบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่
สูงขึ้น ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาหาความรู้ จัดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหาร
ควรสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรให้มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ให้มีทัศนคติที่
ดีในงานที่ปฏิบัติจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ...”

(หยาดทิพย์ ชีซอง, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การที่ผู้บริหารได้ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในตำแหน่ง
หน้าที่หรือส่วนที่เขาพอใจ
2. ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม
รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนกระตุ้นให้คนอื่นเกิดแรงใจในการทำงานได้

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารที่ดีต้องรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตัวเองถนัดด้านไหนเก่งอะไร เหมือนคำพูดที่ว่า “ดูคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น เห็นคนดี” ไปดูเขาว่ามีความรู้ความสามารถด้านใด ต้องเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยกัน ความโดดเด่นของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ต้องเอามาช่วยกันและใครที่ไม่เก่งก็มาเป็นผู้ช่วยมาเป็นผู้ช่วยในการดำเนินการและความสามารถในการทำงานแต่ละคนอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่างไม่ได้บอกว่าทำงานหน้าเดียวและมีความสามารถด้านนี้ก็เป็นผู้ช่วยและผู้ตามเป็นเพื่อนร่วมงานกันไป...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมเสวนาให้ครู โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่างไม่ใช่การทำงานหน้าเดียวผู้บริหารควรฝึกให้มีความรอบรู้ทุกงานในโรงเรียน...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรประเมินและนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนา นำข้อปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรให้บุคลากรได้จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมอบหมายงานทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่การสอนไม่มากหรือน้อยเกินไป...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ...”

(ชาติชาย กอคุณ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...การสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้บุคลากรในสถานศึกษาจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยที่เราไม่ต้องมีการบังคับหรือออกคำสั่งงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...แนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากร...”

(ไชยนคร บัวระพันธ์, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติทำให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้นด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจที่ดีให้กับครูได้ จะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่น ทำงานได้อย่างไม่กังวล และมีคนอยู่เคียงข้างเขาเสมอ...”

(วราภา สามาอาพัฒนา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...ได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง มีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม...”

(ชนิตา จันปุม, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นบุคคลที่สามารถให้คำแนะนำให้บุคลากรได้ ควรสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเพื่อเกิด

ปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรประเมินและนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนา นำข้อปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรให้บุคลากรได้จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมอบหมายงานทั้งในหน้าที่ประจำและหน้าที่การสอนไม่มากหรือน้อยเกินไป...”

(หยาดทิพย์ ซีซง, สัมภาษณ์ 20 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่าง
2. สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้บุคลากรในสถานศึกษาจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยที่เราไม่ต้องมีการบังคับ
3. แนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความศรัทธา

4. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ปรากฏผลดังนี้

“...การทำงานในแต่ละด้าน ผู้บริหารต้องมอบหมายให้ชัดเจนมีการกำกับติดตามแบบเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการตำหนิหรืออาจให้กำลังใจให้เขาทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างให้ครูรักในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำดีต้องได้ผลดีตอบแทน ส่งเสริมให้กำลังใจเมื่อผิดพลาด สร้างให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในองค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ศึกษาดูงาน จัดอบรมเสวนาโดยผู้ที่ประสบความสำเร็จ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...ควรมีการกำกับติดตามแบบเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการตำหนิ หรือให้มีบทบาทในการทำงาน มอบหมายงานให้ทำด้วยความเต็มใจ...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น ๆ หรือเครือข่ายต่างสาขาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 16 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องกำกับ ติดตาม นิเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปฏิทินในการกำหนดเวลาเพื่อตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตาม กำกับ และนิเทศ...”

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...ความรับผิดชอบในหน้าที่ถือว่าสำคัญโดยเฉพาะครูผู้สอนถ้าครูขาดความพร้อมไม่เข้าสอนตามชั่วโมงเรียนก็จะเกิดปัญหา ควรหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ไวที่สุด การเป็นคนมีความรับผิดชอบจะทำให้เราทำงานได้อย่างมีวินัยด้วย และทำให้งานนั้นราบรื่น ประสบความสำเร็จ...”

(กานต์ นักร้อง, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกันในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนางาน...”

(ไชยนคร บัวระพันธ์, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2564)

“...สามารถสร้างให้ทุกคนเกิดความร่วมมือกันได้ เมื่อทุกคนร่วมแรงร่วมใจ ร่วมมือ ก็จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ ตัวอย่างที่ดีด้านความรับผิดชอบต่อสูง ทั้งในส่วนองงานที่ตนเองต้องทำและงานของครูที่ตนดูแล เมื่อเกิดความผิดพลาดก็ต้องกล้าที่จะรับผิด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องริบหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้ไวที่สุด การเป็นคนมีความรับผิดชอบจะทำให้เราทำงานได้อย่างมีวินัยด้วย และทำให้งานนั้นราบรื่น ประสบความสำเร็จ...”

(วราภา สามาอาพัฒนา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2564)

“...มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาร่วมกันในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการประชุมหรือปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน

อยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสาขา...”

(ชนิตา จันป๋ม, สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาควรมีการร่วมแก้ไข และพัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการประชุมหรือปฏิบัติงาน บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น ๆ หรือเครือข่ายต่างสาขา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(หยาดทิพย์ ชีซอง, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ
2. ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาควรมีการร่วมแก้ไข
3. ผู้บริหารต้องกำกับ ติดตาม นิเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปฏิทินในการกำหนดเวลาเพื่อตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตาม กำกับ และนิเทศ

สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้
2. ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน
3. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

สรุปแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

- 1.1 การที่ผู้บริหารได้ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขารักพอใจ
- 1.2 ครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- 1.3 ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนกระตุ้นให้คนอื่นเกิดแรงใจในการทำงานได้

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

- 2.1 ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่าง
- 2.2 สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาให้บุคลากรในสถานศึกษาจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยที่เราไม่ต้องมีการบังคับ
- 2.3 แนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความศรัทธา

3. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต สรุปได้ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะ
- 3.2 ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาควรมีการร่วมแก้ไข
- 3.3 ผู้บริหารต้องกำกับ ติดตาม นิเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปฏิทินในการกำหนดเวลาเพื่อตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการในการติดตาม กำกับ และนิเทศ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,886 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 260 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2563 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan จำนวน 339 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน จากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีวิธีการวิธีการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 เลือกจากทุกอำเภอทั้ง 7 อำเภอ โรงเรียนที่เป็นตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 113 โรงเรียน จำแนกอำเภอ และขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.1.1 อำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 35 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 13 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรงเรียน

1.2.1.2 อำเภอดำพระใส จำนวน 15 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

1.2.1.3 อำเภอนิคมคำสร้อย จำนวน 17 โรงเรียน แยกเป็น
โรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียน
ขนาดเล็ก 9 โรงเรียน

1.2.1.4 อำเภอดอนตาล จำนวน 17 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียน ขนาดเล็ก
9 โรงเรียน

1.2.1.5 อำเภอห้วยใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน
ขนาดกลาง 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 4 โรงเรียน

1.2.1.6 อำเภอหนองสูง จำนวน 8 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียน
ขนาดกลาง 3 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน

1.2.1.7 อำเภอดงหลวง จำนวน 15 โรงเรียน แยกเป็นขนาดใหญ่/
ใหญ่พิเศษ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 6 โรงเรียน

1.2.2 ตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน และ
ครูผู้สอน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) จำนวน 113 โรงเรียน จำนวน 113 คน

1.2.2.2 ครูผู้สอน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย จากครูในโรงเรียน
226 โรงเรียน จำนวน 226 คน

1.2.3 สุ่มโรงเรียนที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย
(Simple Random Sampling)

1.2.4 กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
โรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการแทน
ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด
สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากกา
รทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาท่าบ่อเขต 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการงาน (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 คุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .834 - .850 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .951

2.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .803 - .824 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .971

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการมาตรวจให้คะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 82) แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดดังนี้

3.1 เกณฑ์ในการตรวจสอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับน้อยที่สุด

3.2 การแปลผล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร สรุปลงได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$) การ
เผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.27$) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.27$)
ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มี
ความแตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารโดยรวม ($RES = .755$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

10.1 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องเปิดโอกาส
ให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้
2) ผู้บริหารต้องกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์โรงเรียน 3) ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผน
ยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

10.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแนวทางดังนี้ 1) การที่ผู้บริหารได้
ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขารัก 2) ครูควร
ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่ 3) ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนกระตุ้นให้
คนอื่นเกิดแรงใจในการทำงานได้

10.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้ 1) ควรมอบหมายงาน
ให้เหมาะสมแต่ละบุคคลอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่าง 2) สร้างความเชื่อมั่น และ
ศรัทธาให้บุคลากรในสถานศึกษาจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จโดยที่เราไม่ต้องมีการบังคับ
3) แนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
มอบหมายงานตามความสามารถสร้างความศรัทธา

10.4 ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหาร
ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ในหมู่
คณะ 2) ผู้บริหารควรมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหา
ควรมีการร่วมแก้ไข 3) ผู้บริหารต้องกำกับ ติดตาม นิเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มีปฏิทินในการกำหนดเวลาเพื่อตรวจสอบ กำกับ ติดตาม นิเทศ และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ในการติดตาม กำกับ และนิเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถแยกอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจะเน้นการบริหารที่มีความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการในทุกด้าน เน้นผลงานเชิงประจักษ์และทันต่อนโยบายและสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 – 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ภูชาดา (2558, หน้า 57 – 67) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Visionary Articulation) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Visionary Implementation) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Visionary Evaluation) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 – 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง จึงส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน และตระหนักรู่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในโรงเรียน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) ครูในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 – 4) ได้

ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
 รักษ์เจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อเรียงจากค่ามากไปหาน้อย
 คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ
 ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงานตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 90 – 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงและ
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา
 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่
 ปฏิบัติตามลำดับ ส่วนจำแนกตามกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าอายุต่างกันและระยะเวลาการ
 ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
 แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างก็
 เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมของ
 โรงเรียน รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันยุคทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมให้มาสู่
 การเปลี่ยนแปลง ผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อและ
 คุณภาพร่วมกันมากกว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมี
 โอกาสแสดงความคิดเห็นถึงการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษารับทราบปัญหาอุปสรรค
 ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ Brown-Howard (2007, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจของครูในเมืองจอร์เจีย รัฐคาโรไลนา
 ตอนใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อแรงจูงใจ
 ของครู ไม่ว่าจะเป็แรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจจากภายนอกหรือแรงจูงใจโดยทั่วไป
 นอกจากนั้นครูที่มีประสบการณ์ และแบบแผนแตกต่างกัน การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารจึงไม่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจแตกต่าง

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างได้รับการชื่นชมในการทำงาน และครูทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น จึงทำให้สถานภาพแตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 90 – 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าอายุต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรนาท ดอนแก้ว (2562, หน้า 124) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน พบว่า เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาสนับสนุนด้านความรู้ความสามารถของครูตามความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านความดีความชอบ มีการปรับปรุงเกี่ยวกับพิจารณาความดีความชอบของครูให้มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและสวัสดิการต่าง ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีการนำมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาโดยตรง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถที่ครูถนัดเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) บริหารควรมีความเป็นกันเองในการบริหารเพื่อลดความอึดอัดในการปฏิบัติงานของครูซึ่งอาจเพิ่มแรงจูงใจในการอยากที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฎฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูและขนาดของโรงเรียนต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่างก็มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนตามที่ต้องการมีเป้าหมายในการบริหารและจัดการอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ต่างก็มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ มีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างชัดเจนและมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 - 4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษัเจ้าราม อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การสอนระหว่าง 16 - 20 ปี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานทุกด้านมีแรงจูงใจมากทุกข้อเรียงจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดุลย์ทองจำรูญ (2556, หน้า 90 - 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าอายุต่างกันและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โทมัส บั้วพรม (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และแต่ผลการวิจัยสอดคล้องกับรายด้านที่พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 22) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้วครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่สอดคล้องกันในเมื่อพิจารณารายด้านที่ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของกันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556) ที่ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแคสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ระดมความร่วมมือผูกพันต่อโรงเรียนและจะสามารถทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 83 - 84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้ การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมทำ ให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีในการที่จะพัฒนาโรงเรียนจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย แสดงว่ามันเกิดจากความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของครูบุคลากรในโรงเรียน ก็จะเกิดขึ้นจากผู้บริหารการคิดแบบการมีส่วนร่วมในการแสดงออก ซึ่งเป็นภาพแห่งอนาคตของโรงเรียนถ้าหากว่าเขาได้มีส่วนร่วมก็จะทำให้การปฏิบัติงานออกมาดี และทำอย่างไรจะให้เป็นเจ้าของในการคิดในการตัดสินใจเป็นรายการในอนาคตของเขาเอง ซึ่งถ้าเป็นแบบนี้แล้วครูเหล่านั้นก็พร้อมยินดีที่จะให้ความร่วมมือ แล้วก็ความร่วมมือ ความร่วมแรง ร่วมใจ ด้วยความเต็มใจความพึงพอใจที่จะเข้ามาสู่การปฏิบัติหน้าที่ให้โรงเรียนเจริญต่อไป

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่หรือส่วนที่เขารู้จักและมีความถนัด ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ซึ่งเมื่อทำงานแบบเต็มที่เต็มใจ เต็มเวลาแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองตามมาด้วย การประเมินผลงานเชิงประจักษ์เกิดคุณภาพของการทำงานที่ดี และก็จะนำไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นผู้บริหารต้องรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองถนัดด้านไหน เก่งอะไร เหมือนคำพูดที่ว่า “คุณนอก บอกคนได้ ใช้คนเป็น เห็นคนดี” ไปดูเขาว่ามีความรู้ความสามารถด้านใด ต้องเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยกัน ความโดดเด่นของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน

ต้องเอามาช่วยกันและใครที่ไม่เก่งก็มาเป็นผู้ช่วยมาเป็นผู้ช่วยในการดำเนินการและ
ความสามารถในการทำงานแต่ละคนอาจจะมีลักษณะงานหลาย ๆ อย่างไม่ได้บอกว่า
ทำงานหน้าเดียวและมีความสามารถด้านนี้ก็เป็นผู้นำและผู้ตามเป็นเพื่อนร่วมงานกันไป

1.4 ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโตมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

ดังนั้นผู้บริหารต้องมอบหมายให้ชัดเจนมีการกำกับติดตามแบบเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ให้
คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการตำหนิ หรืออาจให้กำลังใจให้เขาทำงานในหน้าที่
ที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างให้ครูรักในงานที่ได้รับมอบหมาย
ทำดีต้องได้ผลดีตอบแทน ส่งเสริมให้กำลังใจเมื่อผิดพลาด สร้างให้เกิดความร่วมมือร่วม
ใจในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
ถึงจุดเด่น หรือแนวปฏิบัติที่ดีที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเดียวกันหรือ
ขนาดแตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูจากเดิมหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎย์. (2548). *องค์การและการพัฒนาองค์กร*. ขอนแก่น: สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กันตพัฒน์ เกียรติวัชร. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิต ประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพนธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยรัตน์ เมืองสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542 - 2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546). "สารานุกรมระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์". *งานพัฒนารูปแบบการจัดงาน งบประมาณแบบใหม่และยุทธศาสตร์ในภาพรวม*. ค้นเมื่อวันที่ 21 มกราคม 2551, จาก http://www.bb.go.th/information/semina/15dec_46/Encyclopedia%20RE1.doc.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2553). *การวางแผนกลยุทธ์แบบง่าย ๆ ที่ปฏิบัติได้จริง (Simple and Practical Strategic Planning)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มพูนผลผลิตแห่งชาติ.

- จิรายุทธ แก้วเนย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนราษฎร์เจ้ารามอำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย*.
- จิรวัดณ์ รจนาวรรณ. (2555). *23 กลยุทธ์คิดแบบผู้นำทำแบบนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: มายเบสท์บุ๊คส์ จำกัด.
- ชนาธิป พรกุล. (2554). *การสอนกระบวนการคิดทฤษฎีและการนำไปใช้*. กรุงเทพฯ: ทวีพรีน (1991) จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงมหาวิทยาลัย.
- เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2554). *ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. สกลนคร: สกลนครการพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. สกลนคร: สกลนครการพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในผู้บริหารสถานศึกษา*. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรัชชอร์ (ณัฐนรี) ศรีทอง. (2554). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ตัญญลักษณ์ พวงนิล. (2555). *โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาค้อจังหวัดลำปางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธีระ รุณเจริณ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริณ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาคือความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรุงเทพฯ: อินเดียนสไตร์*
- ธีระ รุณเจริณ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประกันคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- _____. (2551). “การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน” การประชุมวิชาการเปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- นลินี ทวีสิน. (2550). *ผู้บริหารการศึกษา*. บทความวิชาการ. ค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2553 จาก <http://www.Vichacharn.com>.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- _____. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- _____. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ – Modern Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กทม: สันติราษฎร์. ประสานการพิมพ์.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุตรี จารุโรจน์ และคณะ. (2550). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ปกรณัม พิมลสกุล. (2559). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11*.
วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ ะลี. (2540). *ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข*. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ไทย.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2552). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมหาไถวรารณ ปุณฺณันท์. (2552). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติ
ธรรม*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ เดชะรินทร์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- พลุ เดชะรินทร์ และคณะ. (2549). *การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงสุดเครื่องมือ
การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:
วิชั่นพรีนแอนมีเดีย.
- พัชสิรี ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พิชชา ศรีเยี่ยม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาติศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิบูล ทีปะपाल. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: ศรีนครินทร์วิโรฒ
ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และ
ผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2); กรกฎาคม – ธันวาคม, หน้า 71 – 87.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และคณะ. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อังทรัพย์การพิมพ์.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัฒนา เกียรติรัตน์ และคณะ. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์: ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโฟกราฟฟิกส์.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). *การใช้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงาน (โครงการ)*. ค้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2551, จาก <http://ia.psd.ku.ac.th/doc/kpi.doc>.
- วิจลน์ โภษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิเชียร วิทยอุตม. (2549). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและโซเทกซ์ จำกัด.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2557). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- _____. (2548). *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์จำกัด.
- _____. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการรวมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์
- เวียงพิงค์ แสงอาจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- _____. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ภาณุวัฒน์. (2551). “การบริหารเชิงกลยุทธ์”. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- สมเดช สีแสง. (2546). *คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ*. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- สมยศ นารีการ. (2551). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *องค์ความรู้การพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา. (2544). *ชุดคู่มือการปฏิบัติการโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษา (ฉบับที่ 2) คู่มือการปฏิบัติการโครงการนำร่องปฏิรูปการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาด้านการบริหารทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2549). *รายงานประจำปี 2549*. กรุงเทพฯ: จุดทอง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2540). *วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรรณิ สินธพานนท์. (2552). *พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอบ*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). *ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน*. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*, 19(6), 10 – 15.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส. (1989) จำกัด.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. (2549). *เอกสารประกอบการอบรมการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติขั้นสูง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2542). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2547). *องค์ความรู้การพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2540). *ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร จารมรمان. (2541). *รูปแบบการประกันคุณภาพการอุดมศึกษาและตัวบ่งชี้ผลการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย บุญยาทีศฐาน. (2551). *111 กูรูบริหารจัดการอุตสาหกรรมโลก*. กรุงเทพฯ: สานบุ๊คส์.
- อุไรวรรณ ภูชาดา. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11(1); มกราคม – มิถุนายน*.
- Bateman, Thomas D. and Scott A. Snell. (1999). *Management : Building Competitive Advantage*. 4th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leader: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.

- Bryson, Tony M. (2000). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization: A Guide to Strengthening and Sustaining Organization Achievement Revised Edition*. San Francisco: Jossey Bass Publishing.
- Certo, and others. (2000). *Strategic Management: Concepts and Application*. Singapore: McGraw–Hill.
- Council of Chief State School Officers. (2006). *Helping our members educate America*. Retrieved November 1, 2008, from <http://www.ccsso.org>
- Daft, Richard L. (2006). *The Leadership Experience*. (3rd ed). Canada Thomson Corporation.
- David Fred R. (2009). *Strategic Management: Concepts and Cases*. (12th ed). New jersey: Pearson Education Inc.
- DuBrin A. J. (2010). Principles Leadership. *Sixth Education Nelson Education*. ltd Canada.
- Dubrin Andrew J. (2006). *Leadership*. 2th Australia. John Wily & Sons.
- _____. (2007). *Leadership: Research Finding, Practice, and Skills*. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Field. Kit and Other. (2000). *Effective Subject Leadership*. London: Routledge [Taylor & Francis Group].
- Gerard J. Puccio Marie Mance Mary C. Murdock. (2012). *Creative Leadership Skill that Drive Change*. 2th ed. California: SAGE Publications Ltd.
- Gibson, J.L. and et al. (2006). *Organization: behavior, structure and process*. New York: McGraw – Hill.
- Gill, Robert. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications Ltd.
- Greenberg, Jerald. And Baron, Robert. (2003). *A. Behavior in Organizations*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Herzberg,F., Mausner, B.,& Snyderman, B. (1959). *The motivator to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Hoy & Miskel. (1991). *Cecil G.I. Educational Administration and Practice*. New York: Copyright.
- John Adair. (2010). *Strategic Leadership*. Hong Kong: Graphicraft.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: The Anchor Press.
- Kotter, J.P. (1990). What leaders really do. *Harvard Business Review*, 68(3), pp. 103 – 112.
- Kouzes J.M., & Posner, B.Z. (2007). *The Leadership Challenge*. 4th ed San Francisco: John Wiley & Sons Inc.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2006). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best Practices*. (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed) Canada: Nelson Education Ltd.
- Maghroori, Ray and Eric Rolland. (1997). “Strategic Leadership : The Art of Balancing Organization Mission with Policy, Procedure, and External Environment.” *The Journal of Leadership Studies*. No. 2: pp. 150 – 173
- Matthew Lynch. (2012). *A Guide to Effective School Leadership Theories*. New York. RefineCatch Limited, Bungay, Suffolk.
- McShane, Steven L. and Von Glinow, Mary Ann. (2005). *Organizational Behavior*. 3d ed. New York: McGraw–hill Co.
- Nahavandi, A. (2006). *The Art and Science of Leadership*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hill.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction or your organization*. San Francisco, C.A.: Jossey–Bass.
- Oxford Dictionary. (1981). Oxford [Eng.]: Clarendon Press.
- Oxford English Dictionary (OED). (1989). *Oxford University Press*.
- Pendley, K.I. (1985). Effective educational leadership to personality characteristics behaviors interpersonal and leadership style. *Dissertation Abstracts international*, 47(1A), p. 43.

- Peter G. Northouse. (2010). *Leadership Theory and Practice*. 5th ed. California: SAGA Publication, Inc.
- Preedy, Margaret and Other. (2003). *Strategic Leadership and Education Improvement*. London: Paul Chapman Publishing.
- Razik, T.A., & Swanson, A.D. (2001). *Fundamental concept of education leadership*. (2nd edition). New Jersey: Merrill Prentice–Hall.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (1996). *Management*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (2003). *Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2005). *Management. (13thed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn, Jr., Jonh R. (2002). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, Jr., Jonh R., Hunt, James G & Osborn, Richard N. (2000). *Organizational Behavior*. 9th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T.J. (2001). *The Principalsip: A reflective practice*. (4th edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T.J. (1990). Adding value to leadership gets extraordinary results. *Educational Leadership*, 47(8), pp. 23 – 27.
- Tetsuya Abe Sachin Chowdhery. (2012). *World–Class Leadership*. London: World Scientific.
- The American Heritage. (2000). Dictionary of the English Language. *Fourth Edition copyright©2000 by Houghton Mifflin Company. Updated in 2003. Published by Houghton Mifflin Company*. Retrieved on October 7, 2008, from <http://www.thefreedictionary.com/indicator>.
- Thompson, Arthur. (2003). *Strategic Management Concepts and cases*. Boston: Irvin McGraw–Hill.

Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). *The principal: creative leadership for effective schools*. (4th edition). Boston: Allyn & Bacon.

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

Yamane, T. (1967). *Statistics; An introductory analysis*. (2nd ed). New York:
Harper & Row.

Zanger & Folkman. (2002). *The Extraordinary Leader*. New York: McGraw–Hill
Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาค่า IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณบดีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณรงค์ ไส้คำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. นางวรภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณบดีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามผลชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. นางฉวีวรรณ มีสติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
5. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาหลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
6. นายกานต์ นักร้อง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
7. นายไชยนคร บัวระพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
8. นางวรภา สามาพัฒนา ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
9. นางชนิดา จันปุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าไร่ป่าชาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
10. นางหยาดทิพย์ สีซอ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (The relationship between vision leadership of school administrators and Motivation in the performance of teachers Schools Under the Office of Mukdahan Primary Education)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายทักษิณ มวลมนตรี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุชาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุชาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๒

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

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๑

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

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.วิหาญ พละพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางฉวีวรรณ มีสติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมุกดาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคำสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวราภา สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางชนิดา จันปุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รัศประจักษ์ตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม 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 นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางหยาดทิพย์ สีของ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทักษิณ มวลมนตรี รัศประจักษ์ นักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล กระระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๒๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทักษิณ มวลมนตรี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๑๖๖ ๔๙๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุปัญหาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรว่าแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นช่องใดช่องหนึ่งและขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามโปรดส่งแบบสอบถามด้วยซองที่แนบมาด้วยภายใน 2 สัปดาห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายทักษิณ มวลมนตรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**1. ตำแหน่ง**

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
- โรงเรียนขนาดกลาง
- โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นของท่าน
โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การ
พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1	โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา ทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ ในอนาคตขององค์การ					
3	โรงเรียนของท่านมีขั้นตอนการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
4	โรงเรียนของท่านมีการสร้างความเข้าใจและตระหนัก ในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพของหน่วยงาน ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนใจในความคิดเห็นของ ผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน					
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์						
6	โรงเรียนของท่านมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่าเรา คือใครมีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร					
7	โรงเรียนของท่านมีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการ เชิญชวนให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ					
8	โรงเรียนของท่านมีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
9	โรงเรียนของท่านมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสาร กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิด การยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	โรงเรียนของท่านสามารถอธิบาย และโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
11	โรงเรียนของท่านมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
12	โรงเรียนของท่านมีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์					
13	โรงเรียนของท่านมีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น					
14	โรงเรียนของท่านมีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง					
15	โรงเรียนของท่านมีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา					
16	โรงเรียนของท่านมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ					
17	โรงเรียนของท่านมีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในงาน						
1	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
2	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง					
3	โรงเรียนของท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
4	โรงเรียนของท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้					
5	โรงเรียนของท่านพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน					
6	โรงเรียนของท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ					
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
7	โรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
8	โรงเรียนของท่านมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน					
9	โรงเรียนของท่านบุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย					
10	โรงเรียนของท่านผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ					
11	อาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ					
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
12	ท่านได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
13	โรงเรียนของท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
15	โรงเรียนของท่านบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน					
4. ดานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
16	โรงเรียนของท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
18	โรงเรียนของท่านมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
19	โรงเรียนของท่านมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง					
20	โรงเรียนของท่านมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน					
21	โรงเรียนของท่านมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป					
5. ดานความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต						
22	โรงเรียนของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ					
23	โรงเรียนของท่านมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
24	โรงเรียนของท่านได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล, เงินอุดหนุน					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความ
รับผิดชอบ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้
นายทักษิณ มวลมนตรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 33 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่น .918	1	.834
	2	.763
	3	.850
	4	.781
	5	.740
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น .860	6	.611
	7	.739
	8	.683
	9	.781
	10	.580
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น .889	11	.576
	12	.675
	13	.766
	14	.793
	15	.731
	16	.524
	17	.730
ค่าความเชื่อมั่น .951		

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านความสำเร็จในงาน ค่าความเชื่อมั่น .906	1	.771
	2	.729
	3	.803
	4	.713
	5	.723
	6	.737
2. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่น .868	7	.621
	8	.675
	9	.824
	10	.727
	11	.619
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าความเชื่อมั่น .881	12	.684
	13	.781
	14	.777
	15	.744
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าความเชื่อมั่น .841	16	.769
	17	.688
	18	.577
	19	.597
	20	.471
	21	.627
5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ค่าความเชื่อมั่น .869	22	.719
	23	.634
	24	.713
	25	.655

ตาราง 35 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	26	.746
6. ด้านความรับผิดชอบ	27	.687
ค่าความเชื่อมั่น .878	28	.687
	29	.768
	30	.724
	31	.698
ค่าความเชื่อมั่น .971		

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
สัมภาษณ์ 21 มกราคม 2564



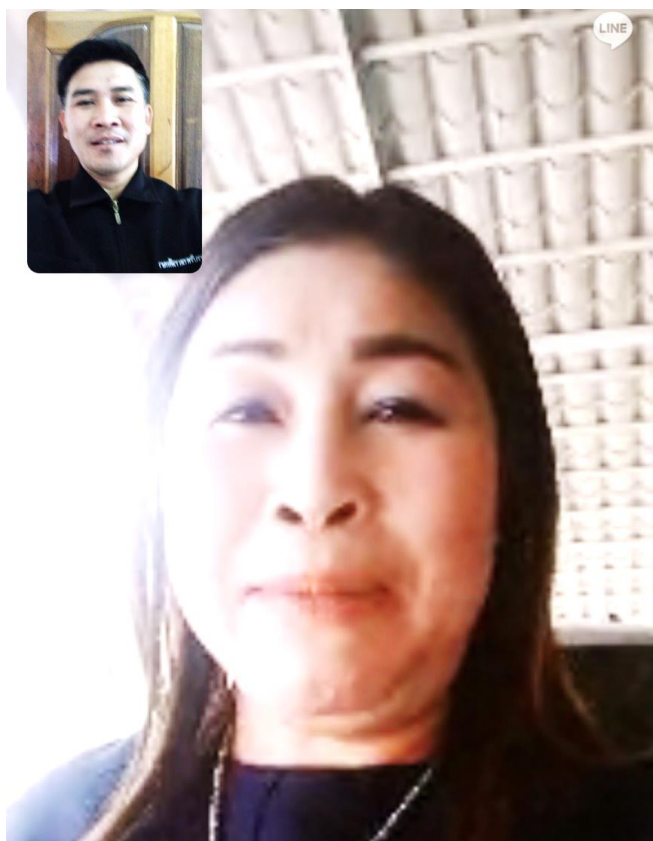
ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายไชยนคร บัวระพันธ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วิหาญ พละพร
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามผลชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษามุกดาหาร สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางฉวีวรรณ มีสติ
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร สัมภาษณ์ 16 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางหยาดทิพย์ ซีซอง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร สัมภาษณ์ 15 มกราคม 2564

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายทักษิณ มวลมนตรี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 414 หมู่ 3 บ้านโคกสูง ตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านขามป้อม ตำบลบางทรายน้อย อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านจัวบา ตำบลจัวบา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2539	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจัว ตำบลจัวบา อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2542	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจัววิทยาคม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านขามป้อม ตำบลบางทรายน้อย อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านขามป้อม ตำบลบางทรายน้อย อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร