



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
สมศักดิ์ ยางเปือก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

สมศักดิ์ ยางเปือก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERFORMANCE
MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

SOMSAK YANGBUEK

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

August 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สมศักดิ์ ยางเปือก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลวโพธิ์)

ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ

(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)

แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ

(ดร.ฐปณีย์ นารี)

แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นางรัชนี สมรฤทธิ นางณัฐชญา วีระชานนท์ นางสาวอรปภา กวดวงศ์ษา นางราวรรณ สุขรี นายจิราวัฒน์ วงศ์พิมพ์คำ นายธนพัฒน์ อภัยโส นายกาน จังจันตรี นายเมืองแมน หารทรงชัย นายสิทธิชัย โรจน์ธนปัญญา นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์ และนายธนวัฒน์ นาระวิน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาในงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล ที่ได้ให้ความรู้ ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับ ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22/2 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สมศักดิ์ ยางเปือก

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	สมศักดิ์ ยางเปือก
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.374–0.864 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.435–0.873 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y'_i = 2.714 + .394X_4$$

$$ZY'_i = .556Z_4$$
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	Leadership of school Administrators Affecting Performance Motivation of teachers in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Somsak Yangbuek
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and identify the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing school administrators' leadership affecting performance motivation of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 331 participants with different positions, school sizes, and work experience, including 75 school administrators, and 256 teachers from 75 schools. The sample size was also calculated by using Krejcie and Morgan Table, and multi – stage random sampling. The instruments for data collection were two sets of 5–rating scale questionnaires focusing on school administrators' leadership, with the discriminative power from 0.374 to 0.864 and the reliability of 0.975, and a performance motivation of teachers with the discriminative power from 0.435 to 0.873 and the reliability of 0.977. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The school administrators' leadership, as perceived by participants, was overall at a high level.

2. The performance motivation of teachers in schools, as perceived by participants, was overall at a high level.

3. The school administrators' leadership, as perceived by participants with different positions and school sizes, showed differences at the .01 level of significance, except for work experience, which showed no differences.

4. The performance motivation of teachers in schools as perceived by participants with different positions and work experience showed no differences, except for school sizes, which showed differences at the .01 level of significance.

5. The school administrators' leadership and the performance motivation of teachers in schools, as perceived by participants, had a moderate level of positive relationship at the .01 level of significance, with the correlation coefficient of .500.

6. The school administrators' leadership in at least one aspect was able to predict the teachers' performance motivation in schools at the .01 level of significance, which was results-oriented leadership (X_4). The equation for multiple regression analysis of raw scores and standardized scores could be summarized, respectively as follows:

$$Y_t' = 2.714 + .394X_4$$

$$ZY_t' = .556Z_4$$

7. The development guideline for school administrators' leadership affecting teachers' performance motivation in schools should emphasize results-oriented leadership.

Keywords: Leadership of School Administrators, Performance Motivation of Teachers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	18
ความหมายของภาวะผู้นำ	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	19
คุณลักษณะของผู้นำ	21
ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	24
ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	26
องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	27
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	52
ความหมายแรงจูงใจ	52
ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	54
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	55
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	57
องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	94
ข้อมูลทั่วไป	94
การจัดการศึกษา	94
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร	95
กลยุทธ์	96
จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	102
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	103
งานวิจัยในประเทศ	103
งานวิจัยต่างประเทศ	118
3 วิธีดำเนินการวิจัย	123
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	124
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	124
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	131
การเก็บรวบรวมข้อมูล	136
การวิเคราะห์ข้อมูล	137
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	140
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	141
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	146
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	148
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	200
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	209
ความมุ่งหมายของการวิจัย	209
สมมติฐานการวิจัย	210
วิธีดำเนินการวิจัย	211
ประชากร	211
กลุ่มตัวอย่าง	211
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	212
การเก็บรวบรวมข้อมูล	214
การวิเคราะห์ข้อมูล	214
สรุปผลการวิจัย	216
อภิปรายผลการวิจัย	219
ข้อเสนอแนะ	229
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	229
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป	230
บรรณานุกรม	233
ภาคผนวก	257
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	259
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	263

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	291
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	307
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	325
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	333
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	343
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	347
ประวัติย่อของผู้วิจัย	355

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	30
2 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	65
3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	124
4 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	125
5 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	127
6 สรุปรประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	130
7 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)	134
8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน	149
9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม	150
10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	151
11 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ	153
12 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
13	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	156
14	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม	158
15	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	159
16	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	160
17	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน	162
18	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	163
19	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ...	165
20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร.....	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	169
22	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน	170
23	เปรียบเทียบรายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายค.....	171
24	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	173
25	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน	175
26	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	176
27	เปรียบเทียบรายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายค.....	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
28	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	180
29	เปรียบเทียบรายค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายค่า	181
30	ค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน..	183
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม (Y ₁)	184
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y ₁)	185
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	186
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน	187
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 189
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร.... 190
38	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 191
39	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม (Y_1)..... 192
40	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) 193
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2) 194
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) 195

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านกรยอมรับนับถือ (Y ₄)	196
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y ₅)	197
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Y ₆)	198
46 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	199
47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	205
48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	209
49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	317

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	327
51	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	329

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบั้ณชิตและหลักสูตรครุศาสตร์มหาบั้ณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	349
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์ดุขฎิบั้ณชิตและหลักสูตรครุศาสตร์มหาบั้ณชิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	349
4 สัมภาษณ์ นางรัชณี สมรฤทธิ์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	350
5 สัมภาษณ์ นางสาวอรปภา กวดวงค์ษา คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	350
6 สัมภาษณ์ นายธนพัฒน์ อภัยโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมู่มั่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	351
7 สัมภาษณ์ นายเมืองแมน ทารทรงชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโดโพธิ์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	351
8 สัมภาษณ์ นายสิทธิชัย ไรจน์ธนปัญญา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	352
9 สัมภาษณ์ นายก้าน จังจันศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	352
10 สัมภาษณ์ นายสิทธิินพรัตน์ พิลายนต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน ดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	353
11 สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดี วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2..	353

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 10 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 17 ได้บัญญัติไว้ว่าให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ ในมาตรา 24 กล่าวถึงการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 49-53)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย

จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มีภาวะผู้นำหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557, หน้า 94) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่ของภาระงาน เพื่อให้การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิผลและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กมลทิพย์ บุญโพธิ์, 2561, หน้า 14)

แรงจูงใจของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลักดันและกระตุ้นให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาย่อมเกิดผลสำเร็จอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮนรี เดวีส์ สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้ แต่ละบุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุกษะ ลาชะพล (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานทำให้มีความกระตือรือร้นอยากที่จะทำงานทุ่มเทและใช้ความอดทน พยายามทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายองค์กรควรมีการจูงใจ เช่นการกำหนดเป้าหมายการเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ และ

สอดคล้องกับเปรมทิพย์ คำตะเนตร (2564, หน้า 29) ได้กล่าววว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและ กลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุดก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจ ที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยที่มี สถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 181 แห่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษ ที่ 21 พัฒนา ผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็มืออาชีพ มีสมรรถนะด้าน ภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า ผลการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ดังนี้ อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม 2 ตำบลซึ่ง ได้แก่ ตำบลซึ่งที่ 2 สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการ ประกันคุณภาพการศึกษา และตำบลซึ่งที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งการให้บริการอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 ตำบลซึ่ง ได้แก่ ตำบลซึ่งที่ 3 ผู้เรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ ตามหลักสูตร และตำบลซึ่งที่ 4 ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้น พื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบ อาชีพ อยู่ในระดับดี จำนวน 1 ตำบลซึ่ง ได้แก่ ตำบลซึ่งที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี ผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ และอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 1 ตำบลซึ่ง ได้แก่ ตำบลซึ่งที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการ

ยกย่องเชิดชูเกียรติ จากผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ให้บรรลุตามเป้าหมาย บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ จุดเน้นในการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน ของทุกกลุ่ม/หน่วย มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเห็นคุณค่าในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยนำ นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2564, หน้า 49 - 50)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการหาแนวทาง พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อรักษาครูที่ดีและเก่งให้อยู่กับ องค์กร ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอันเป็น ประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์

ในการทำงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์
ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน
และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1. ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ สังเคราะห์จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 150), ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1994), สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457), บุนยะลิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 56), นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 12), House & Mitchell (1974), Cohen (1990), Robbins (1996), Howell & Costly (2001), Williams (2001) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 10 – 11), จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 – 4), เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 – 78), นารินทร์ทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 13 – 15), มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 13), Wiles (1967, pp. 239 – 231), Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115), Bentley and Kempel (1970, p. 4), Gilmer (1970, p. 255), Gibson and et al (2006, pp. 135 – 136) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2.2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

1.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ

1.2.5 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2565, หน้า 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

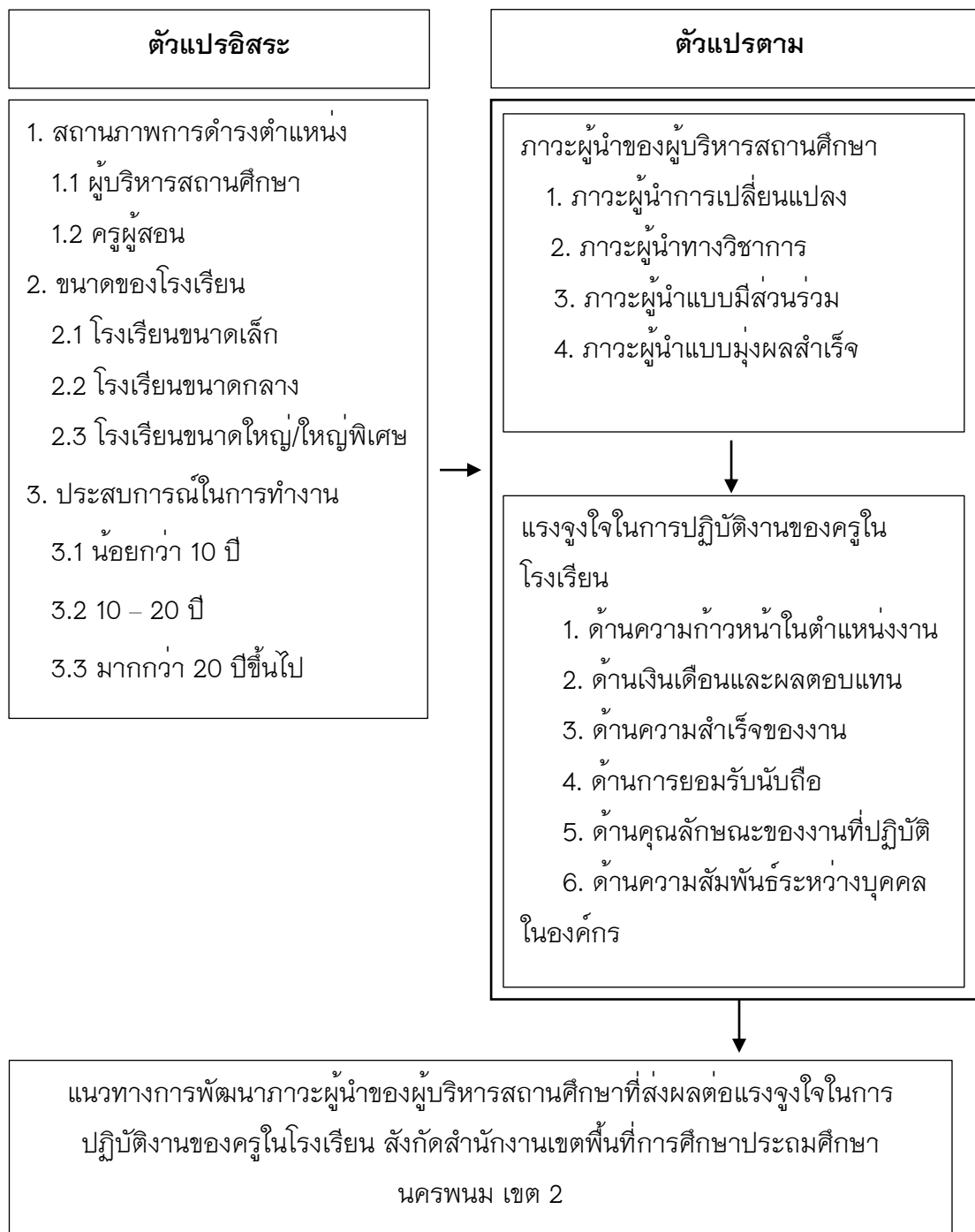
3.1.3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน

- 3.2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3.2.1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ
- 3.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 6 ด้าน
 - 3.2.2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 - 3.2.2.2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
 - 3.2.2.3 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 3.2.2.4 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 3.2.2.5 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 3.2.2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครู หรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและกระตือรือร้นในการ ทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดัน การเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึก ชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครู ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานวิชาการ ตลอดจนจนการกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำพันธกิจ การจัดทำ เป้าหมายโดยรวม การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศ ติดตาม การประเมินครู การพัฒนาบุคลากรรวมถึงการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและชุมชน และพัฒนานักเรียนให้ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณา

ความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

1.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะการแสดงวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน มีการกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน มอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ แสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู มีความคาดหวังว่างานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ คอยกระตุ้นให้ครูรับการอบรม ประชุม สัมมนา และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้น ต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประกอบไปด้วย

2.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามทักษะ ความสามารถ เวลาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงาน โดยโอกาสในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นนั้น ควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

2.2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ซึ่งจะจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะมองเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์กรสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ทำให้งานไม่ค้างค้ำง ไม่ละทิ้ง หรือหลงลืมงานได้ เมื่องานไม่ค้างค้ำงสภาพจิตใจในการทำงานก็ดีด้วย ผู้ปฏิบัติงานจะมี แรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับ มอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตามจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิด ความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชม ยินดี การให้เกียรติและยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้รับความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสเสนอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.5 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรเป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ มีความรู้สึกพอใจในภาระหน้าที่และเอาใจใส่ ชยัน เสียสละ มีความรับผิดชอบ มีความ สำนึกดีและสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จ ในการบริหารองค์กร

2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การประสาน สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสามัคคีกันในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการ แนะนำเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ การให้การสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิท สนมกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกออกได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 301 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในช่วง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบันจำแนกเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาภายในจังหวัดนครพนม ซึ่งมีเขตอำเภอในพื้นที่บริการ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาทม

และอำเภอโพธารน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมมาพิจารณาว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.4 ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญแรงจูงใจ
 - 2.3 ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.4 ความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.5 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การจัดการศึกษา
 - 3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร
 - 3.4 กลยุทธ์
 - 3.5 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้
 พิชฌิมพงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคลมีหลักการพื้นฐานคือเชื่อมั่นในตัวเองกล้าทำสิ่งใหม่ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 11 – 12) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูงโน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพล วรรณศรี (2564, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจ หรือใช้อิทธิพลของบุคคลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ และทุ่มเททั้งกายใจ สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถและยินยอมให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม

โซยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

DuBryn (2004, p. 3) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม หรือเป้าหมายขององค์กร

Daft (2008, pp. 4 – 5) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้
 ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน จนประสบผลสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร

โซยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการ

ข้อเปลี่ยนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานคือ เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรได้มีภาวะผู้นำก็ จะสามารถทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา พึงพอใจผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

อัศนีย์ สุกิจใจ (2560, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ย่อมสามารถบริหารปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ และตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ พันธก์อม (2563, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือ

ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

ธีรพันธ์ โมธรรม (2564, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อ ผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์กร เพราะผู้นำนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. คุณลักษณะของผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้
รัตนา นาคมุสิก (2558, หน้า 17 – 18) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำว่าผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและต้องคุณลักษณะอย่างอื่นประกอบอีกหลายอย่างที่จะทำให้ได้รับการยอมรับและสามารถจูงใจ โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำ คือเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ทศนคติที่ดี มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ มีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจและสื่อความคิดของตนเองให้ผู้อื่นรับทราบ และเข้าใจ ตรงกันมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นและผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ฉลาดรอบรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมือง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นพดล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือการที่ผู้นำรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ประสบการณ์แนวคิดและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้สามารถดึงความสามารถในตัวผู้นำออกมาให้เต็มประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ การพบปะสังสรรค์ ความรู้สติปัญญา

การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความอดทนทางด้านอารมณ์สูงซึ่งเป็น
 คุณลักษณะของผู้นำที่ถูกรับนับถือทั้งในกลุ่มงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลที่พบเห็น
 อาริษา วัฒนครใหญ่ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของ
 ผู้บริหาร เป็นลักษณะหรือพฤติกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหาร
 จัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถ
 เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษา มี
 ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาท
 และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน
 เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งควบคุมบังคับบัญชา
 การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ
 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้คุณลักษณะความสามารถของผู้บริหารมีส่วน
 เกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในองค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่
 เหมาะสมถูกต้อง เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจาก
 ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและทักษะของ
 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้อง
 สร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนทำงานให้สำเร็จโดยเน้นทีมงาน เน้นทั้งคน และในการสร้าง
 ทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน
 และต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะที่ดี
 ของผู้นำเป็นลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกอันมิได้เกิดมาพร้อมกับตัวบุคคล แต่เป็น
 พฤติกรรมที่ได้รับการอบรม ฝึกฝน และเรียนรู้ในภายหลัง คุณลักษณะที่ดีของผู้นำควรเป็น
 ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์มีความ ร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน
 และผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออก
 ที่เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจมีความรับผิดชอบ
 มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อม มีสติใน การควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจ
 และร่างกาย รู้จักตนเอง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและพร้อมที่จะเป็นผู้ที่กล้า
 เปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เสมอ

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะและทักษะของผู้ผู้นำว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นภาพอนาคต รู้จักกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม ต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นทั้งงานเน้นทั้งคนและในการสร้างทีมงานที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

Stogdill (1974, pp. 62 – 65) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของผู้ผู้นำว่าควรเป็นผู้มีเซาวิญญาติ มีนิสัยรักการค้นคว้า เป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ ชอบกิจกรรมและงานสังคม และต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมดี เขาได้สรุปผลการวิจัยบุคลิกลักษณะของผู้ผู้นำว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผู้ผู้นำ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเป็นที่รู้จักมีความเด่นดัง ความสามารถในการเข้าสังคมความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ ความกล้าที่จะคิด ที่จะทำ ความต้องการที่จะทำให้ดีกว่าคนอื่น อารมณ์ขันที่ไม่หยาบโหล ความร่วมมืออันดีมีชีวิตชีวาสดชื่น แต่งกายดี ความสามารถในการกีฬา

Dubrin (2007, p. 33) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality traits) ภาวะผู้นำในด้านการจูงใจ (Leadership motives) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (Cognitive factors and leadership)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ผู้นำ เป็นลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกอันมิได้เกิดมาพร้อมกับตัวบุคคล แต่เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการอบรม ฝึกฝนและเรียนรู้ในภายหลัง คุณลักษณะของผู้ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สร้างสรรค์ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รู้จักปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์และเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

4. ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จิรวรรณ ผลไพโร (2559, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ ทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ เพื่อให้บุคคลากรในบังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

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

สุวรรณ สว่างสาลี (2559, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย การที่ผู้บริหารของกลุ่มมีพฤติกรรมในการจูงใจ การโน้มน้าว จิตใจผู้ร่วมงานในองค์การให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่โรงเรียน

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

นราธิป ไชคชยะสุนทร (2562, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจ ในการผลักดันบุคลากร ในสถานศึกษา ให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้น ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ ให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

โอเด โปธิจโกโก (วิลันดอน) (2563, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อสร้างสรรค์หรือสร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้น ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารโรงเรียนรวมถึงการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมายร่วมกัน

5. ความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อการอำนวยความสะดวกการติดต่อสื่อสารให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร สายคำ (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการณืเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

นาราธิป โชคชยสุนทร (2563, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผล ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการณเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กร งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 150) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) มีจริยธรรม 3) นำทางวิชาชีพ 4) นำทางวิชาการ
- 5) นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) สร้างแรงบันดาลใจ

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า บทคัดย่อ) ได้นำเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สัจัน มุขระโกษา และคณะ (2561, หน้า 457) กล่าวถึง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตวิญญาณนักบริหาร 3) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) การมีความรู้ความสามารถในการบริหาร และ 5) การมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ

บุญยะลิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทวันนะเขต

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ

สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีบารมี 6) การดลใจ

7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 12) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบ

มุ่งความสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

และ 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

House & Mitchell (1974) ได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารไว้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 3) ผู้นำแบบ

สนับสนุน

Cohen (1990) ได้ทำการวิเคราะห์บทความด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ พบว่า มีแนวคิดสำคัญด้านภาวะผู้นำอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่

1) ด้านการเรียนการสอน (Instructional) 2) ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational)

3) ด้านส่งเสริมคุณธรรม (Moral) 4) ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participative) 5) ด้าน

การบริหารจัดการ (Managerial) และ 6) ด้านความเท่าทันสถานการณ์ (Contingent)

Robbins (1996, p. 366) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจผู้บริหาร

ใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เชิญมากกว่า

การชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับ

เบื้องบน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา ปกครองแบบพอ

ปกครองสูง ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาสูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ

ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปรีกษาหาหรือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ใช่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม ผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Howell & Costly (2001) ได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 3) ผู้นำแบบสนับสนุน

Williams (2001) ได้สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ และ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1. เพ็ญศิริภรณ์ ประทีปอินทร์ (2559)	2. ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561)	3. สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	4. บุญยะลิต ยศทิวงศา (2562)	5. นฤมล สุวรรณรงค์ (2564)	6. House & Mitchell (1974)	7. Cohen (1990)	8. Robbins (1996)	9. Howell & Costly (2001)	10. Williams (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	✓			✓						✓	3	30.00
2. ภาวะผู้นำแบบคุณธรรมจริยธรรม	✓						✓				2	20.00
3. ภาวะผู้นำที่แท้จริง		✓									1	10.00
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓		✓				5	50.00
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓		✓		✓	✓			✓		5	50.00
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		✓									1	10.00
7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม		✓									1	10.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1. เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559)	2. ปณตนนท์ เทียรประภากุล (2561)	3. สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	4. บุญยะลิต ยดติวงศา (2562)	5. นฤมล สุวรรณรงค์ (2564)	6. House & Mitchell (1974)	7. Cohen (1990)	8. Robbins (1996)	9. Howell & Costly (2001)	10. Williams (2001)	ความถี่	ร้อยละ
8. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์						✓			✓		2	20.00
9. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน							✓				1	10.00
10. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ			✓	✓	✓			✓		✓	5	50.00
11. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ								✓			1	10.00
12. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				✓	✓		✓	✓		✓	5	50.00
13. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์				✓	✓						2	20.00
14. ภาวะผู้นำทางวิชาชีพ	✓		✓								2	20.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		1. เพ็ญศิริภรณ์ ประทีปอินทร์ (2559)	2. ปณตนนท์ เทียรประภากุล (2561)	3. สุบัน มุขระโกษา และคณะ (2561)	4. บุญยะลิต ยดติงสา (2562)	5. นฤมล สุวรรณรงค์ (2564)	6. House & Mitchell (1974)	7. Cohen (1990)	8. Robbins (1996)	9. Howell & Costly (2001)	10. Williams (2001)	ความถี่	ร้อยละ
15.	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						✓		✓	✓		3	30.00
16.	ภาวะผู้นำแบบเชิงบารมี				✓							1	10.00
17.	ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ	✓			✓							2	20.00
18.	ภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการ			✓				✓				2	20.00
19.	ภาวะผู้นำแบบความเท่าทันสถานการณ์							✓				1	10.00
20.	ภาวะผู้นำแบบกระตุ้นการใช้ปัญญา				✓							1	10.00

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

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

รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 247) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

พัชรี พลอยเทศ (2560, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ปิยะวรรณ คิตโตเสดา (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความสนใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความสนใจรักภักดีและความเคารพนับถือ ต่อผู้นำจนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

วีรชาติ กาญจนกัณโห (2562, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การ

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994, p. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงานและการทำให้เกิดการตระหนักถึงเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การทำทนายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

Bernard M. Bass (1997, p. 130 – 139) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และว่าที่จะทำให้อบรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีม องค์การ นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ให้เกิดการตระหนักถึงคุณค่าวิสัยทัศน์

มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสุ (2558, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดและกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งนี้จะต้องทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ลลิตชัช อุสาพรหม (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตามทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกล และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ

การทุ่มเท ทั้งกายและใจและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

พิศมัย สุวรรณบุผา (2564, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงการนำนโยบายหรือคำสั่งสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมผู้ปฏิบัติงาน และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หากไม่มีการเตรียมการเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็จะยากที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

กุหลาบ หงษ์ทอง (2559, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล 3) การกระตุ้นปัญญา และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6-7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจิตใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่ คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิด สร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญ ปัญหาและคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรได้รับการ พัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมใน 4 องค์ประกอบ 1) การสร้างบารมี 2) การ สร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อภิสรมา มุ่งมาตร (2564, หน้า 16 - 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษาที่มุ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความไว้วางใจ ให้ความจงรักภักดี และเคารพนับถือต่อผู้บริหาร จนสามารถส่งผลให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่าง มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้นำ มีพฤติกรรมแสดงออกของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ทันสมัยและเหมาะสมกับสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มีความสอดคล้อง กับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมถึงการปฏิบัติงาน บริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ มีไหวพริบ และมอบหมาย ให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้ครูค้นหาเทคนิค วิธีการ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และแนวโน้มมุ่งใจในการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นิชานันท์ ราชวัน (2560, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติเพื่อนำสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 40 - 41) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงพันธกิจ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูด้านการจัดการเรียน

การสอน การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การรายงานผลสัมฤทธิ์ และความก้าวหน้า ของนักเรียน มีแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการพัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน และเป็นผู้ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

ปวีณา บุทธิจักร (2564, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางวิชาการ ซึ่งต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหาร จัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนรวมถึงมีบทบาทในด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม วิชาการการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและการประเมิน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สรพรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียน บรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และด้านการ ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 90) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำทาง วิชาการ หมายถึง ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของ นักเรียน รวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น การวัฒนธรรมของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและครู การนิยามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน การจัดทำเป้าหมาย โดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศของ โรงเรียน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศและประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร วิทยาลัยและเพื่อนครูกับนักเรียนและชุมชน เป็นศิลปะและความสามารถของผู้บริหาร

โรงเรียนในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำผู้ร่วมงาน คือ ครูให้ความร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการเรียน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

Girvin (2001, p. 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ว่าผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมินเพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

McEwan (2003, p. 6) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการดำเนินงานวิชาการ ตลอดจนการกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำพันธกิจ การจัดทำเป้าหมายโดยรวม การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การจัดหาทรัพยากร ที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม การประเมินครู การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและชุมชน และพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

เพ็ญนภา พลับนิม (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียน การสอน แกะไขการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชักนำบุคคล ในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ ทักษะ ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แน่แนว ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่น ในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ปริยาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉัตรชัย จันทา (2563, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นงานที่สำคัญและเป็นงานหลักในการบริหารของสถานศึกษา คือมุ่งให้การเรียนการสอนของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ จึงถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาความสนใจและให้ความสำคัญอย่างมาก

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจให้ความสำคัญงานวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญา หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อและนวัตกรรม การสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน เป็นหมุดคณะของครู บรรยากาศการเรียนรู้อันดีของผู้เรียน ตลอดจนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ใช้โอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

จรรยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร และด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการควบคุมที่ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 200) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารได้แสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าวใจ ดังนี้ 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ 4) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 5) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ (2560, หน้า 7-8) ได้สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจผู้ร่วมงานให้แสดงออกในทางปฏิบัติถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดพันธกิจ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการนิเทศการสอน 4) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถใช้ปัญญา และเป็นต้นแบบที่ดีด้านการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ 2) การจัดการหลักสูตรและการสอน 3) การพัฒนาครู 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และ 5) นิเทศติดตามการเรียนการสอน

สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนการสอนหรืองานวิชาการของสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทครอบคลุมตามภารกิจ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ และ 4) การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ด้านการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีวิสัยทัศน์เข้าใจวัฒนธรรมรู้จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มีการจัดการที่ดี เข้าใจการเมือง สังคม เป็นผู้มีจริยธรรม กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ

ศรีธัญญา มาทิพย์ (2560, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หมายถึง ผู้นำที่มีการประเมินความก้าวหน้าแบบสองทาง โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

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

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

Robbins (2007, p. 366) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทน เป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่ม ผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Howell & Costley (2001, p. 122) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดปฏิกริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามเช่นผู้ตามจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับในความสามารถของตน เกิดการควบคุมตนเอง มีความเป็นอิสระ และเกิดความก้าวหน้าส่วนตัว นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ต่อผู้นำต่องานที่ทำและต่อองค์การที่สังกัด อันทำให้เกิดแรงจูงใจและเกิดพันธะสัญญา ต่อการตัดสินใจทั้งหลายทั้งปวงที่ตนเป็นผู้หนึ่ง ที่ร่วมคิดและผลกระทบของปฏิกริยาโต้ตอบเชิงจิตวิทยานี้ จะส่งผลถึงพฤติกรรมของผู้ตามและผลงานที่เกิดขึ้นนั้น คือ ผู้ตามจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสร้างผลผลิตได้มากขึ้น การตัดสินใจขององค์การคุณภาพเพิ่มขึ้น และเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามด้วย อย่างไรก็ตามการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมนี้ ต้องอาศัยเวลามาก จึงก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองและอาจนำไปสู่การต่อต้านของผู้จัดการบางคนได้ เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการชื่นชมยินดีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นงคราญ ศุภระมณี, (2558, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา

ทั้งที่เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามามีส่วนร่วมบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะของการร่วมรับรู้ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติร่วมควบคุมและตรวจสอบ

สุทธิรา เกษมราษฎร์ (2559, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย เกิดการต่อต้านลดลงส่งเสริมการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือรวมพลังความสามัคคีการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มทำให้มีการสนับสนุนการทำงานสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาที่ย่ำแย่ เกิดกระบวนการประชาธิปไตย

ไชยา หานุกภาพ (2564, หน้า 39 - 40) ได้สรุปไว้ว่า ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ลดการต่อต้านลง มีการส่งเสริมการยอมรับมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพิ่มแรงจูงใจและมีความคิดริเริ่มในการทำงานเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีมและช่วยเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตของงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญ เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 25 - 26) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญ ๆ มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อกัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ไชยา หานุภาพ (2564, หน้า 13 – 14) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน โดยมีลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน และ 4) การไว้วางใจกัน

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้รวมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมกันอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยตรง และ 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยอ้อม

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม 2) ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ และ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

United Nations (1981, อ้างถึงในนงนุช สุระเสน, 2555, หน้า 46) กล่าวถึง สหประชาชาติให้ความหมายการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา 2) การเข้ามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา และ 3) การเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้รวมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จไว้ ดังนี้

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 61) ได้สรุปว่า การมุ่งเน้นผลสำเร็จ หมายถึง ลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างของงาน ซึ่งงานนั้นมีเป้าหมาย กระบวนการและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและแน่นอนมากน้อยเพียงใด โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง ระดับอำนาจที่ให้แก่ผู้นำในตำแหน่งที่สามารถให้รางวัล หรือลงโทษลูกน้องได้ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกำหนดผลสำเร็จของงาน

ฐปนีย์ นารี (2558, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented leadership) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

บุญเลิศ ตองติตรมย์ (2559, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับครูน้อยมาก มองว่าครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติตาม คิดและควบคุมแผนงานทั้งหมดด้วยตนเอง ชอบออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน วางแผนแบบเจ้านายกับลูกน้องและใช้วิธีการตำหนิและลงโทษมากกว่ายกย่องชมเชย

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจ่มแจ้งงาน การกำหนดระเบียบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุมเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ปิยะวรรณ ดิถีไสดา (2561, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม

มาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

บุญยะสิต ยดธิวงศา (2562, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งเน้นผลสำเร็จ หมายถึง การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า

Yulk (2000, p. 106) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงาน พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในลักษณะการแสดงวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างชัดเจน มีการกำหนดกฎระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงาน มอบภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถ แสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู มีความคาดหวังว่างานที่มอบหมายให้ครูทำจะประสบความสำเร็จ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ คอยกระตุ้นให้ครูรับการอบรม ประชุม สัมมนา และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จไว้ ดังนี้

ฐปนีย์ นารี (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement – Oriented leadership) ว่าเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

บุญเลิศ ตองติธรรมย์ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับครุณ้อยมากมองว่าครูเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติตาม คิดและควบคุมแผนงานทั้งหมดด้วยตนเอง ชอบออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน วางแผนแบบเจ้านายกับลูกน้อง และใช้วิธีการตำหนิและลงโทษมากกว่ายกย่องชมเชย

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจกแจงงาน การกำหนดระเบียบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุมเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสำคัญ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จไว้ ดังนี้

เจษฎาภรณ์ นันติลล (2556, หน้า 5 - 6) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำในแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

ปรเมศวร์ เรื่องสา (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำด้าน
 มุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจ่มแจ้งงาน
 การกำหนดระเบียบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อ
 สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุมเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา
 เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

บุญยะลิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 56) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารที่ส่งผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสระหวุ่นนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ
 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 5) ความมีบารมี 6) การตัดสินใจ
 7) การมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และ 8) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ คือ ลักษณะ
 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการ
 พัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ภาวะระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้าง
 ของงานที่มีเป้าหมายชัดเจน กระบวนการและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและแน่นอนมาก
 น้อยเพียงใด โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่ง ระดับอำนาจที่ให้แก่ผู้นำในตำแหน่ง
 ที่สามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยตัวกำหนดผลสำเร็จ
 ของงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ
 ของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ
 ผลักดัน โนมน้าวด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่
 ในการจูงใจหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและ
 กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย
 ร่วมกัน ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายแรงจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้
 อชวรารักษ์ อุ๋นวิเศษ (2560, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ
 คือ สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคล
 เกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณ
 และพฤติกรรมจากการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นการมุ่ง
 ที่จะทำงานหรือเต็มใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีและผู้ที่ทำงานก็จะมีความสุข
 โดยมีเป้าหมายหรือทำเพื่อสิ่งที่ตนต้องการ ให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและ
 การประยุกต์แรงจูงใจในการบริหารหรือสร้างพฤติกรรมของคนในองค์กรการแสดงผลออก
 ถึงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดีและ
 มีกระบวนการทางจิตวิทยาที่ผู้บริหารให้เกิดจุดหมายทางพฤติกรรมและทิศทางโดยการใช้
 วิธีจูงใจต่าง ๆ ที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายขององค์กร
 อย่างทุ่มเท

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

สุกชะ ลาชะพล (2562, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะ
 ของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองความพึงพอใจ
 ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้น จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
 พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นขบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นการตอบสนองอย่าง
 มีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายใน
 อินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจความต้องการแรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งที่เร้า
 ภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้นความต้องการของกลุ่มเป็นต้น การผลักดันให้มีการ
 กระทำในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของ

การกระทำ การใช้แรงพยายาม และความต่อเนื่องในการกระทำนั้น

นิชานันท์ วรรณกุล (2564, หน้า 18 – 19) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเหตุปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดีและความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 22 – 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ พฤติกรรมในตัวของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้ ตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้ อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือพลังภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ

Robbins (2005, p. 87) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล โดยแบ่งออกเป็นแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา

ณปภัช อัมพวลิน (2557, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การ

อิสริยา แก้วเนย (2557, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำอากาศอาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

บุญเลิศ ตองดิตรัมย์ (2559, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายในเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีพลัง อย่างเต็มใจ มีทิศทาง และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล และเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครูหรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สุกษะ ลาชะพน (2564, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นขบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจความต้องการแรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้นความต้องการของกลุ่มการผลักดันให้มีการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการจูงใจ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ การใช้แรงพยายาม และความต่อเนื่องในการกระทำนั้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสามารถมาร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานองค์กรดีขึ้นบุคคลในองค์กรทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีลดความขัดแย้งและปัญหา

ต่าง ๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กรขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะจะเกิดการทุ่มเทกำลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักรู้เหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำ มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การการจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 60) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงาน และความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักรู้เหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เจริญความก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นด้วย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 54) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงย่อมส่งผลให้

องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการปฏิบัติงานของครูเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า และจากความหมายของแรงจูงใจสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองของความต้องการตามเป้าหมายในลำดับต่อไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างมาก และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูทุกโรงเรียนจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการที่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลให้องค์การนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสพผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรนั้น

4. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg and others (1959, pp. 133 – 155) ได้ทำการศึกษาคนควาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการปฏิบัติงาน และได้แนวคิดควาควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบนี้เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล

(Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ

ความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการ
ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง
งานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์
และความท้าทาย ใหลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จ
สมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อภาระที่
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการ
เลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม
หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า
แก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ
ชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการ
ปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility
of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว
ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วย
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior,
Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์
อันดีต่อกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่
ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)

หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สวนปัจจัยค่าจูงใจจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติ จากการไม่อยากปฏิบัติงานมาสู่ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและจากผลการศึกษาของ Herzberg พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง จากการที่ Herzberg ได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจนั้นปรากฏว่า มีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคเคลแลนด์ McClelland (1980, p. 201) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความมานะพยายาม ชยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมาย

ที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรมแต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1954, pp. 80 – 91) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิด

พฤติกรรมหรือเรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรม (Drive Reduction)

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ Abraham Maslow สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์จะช่วยกระตุ้นและนำทางไปสู่พฤติกรรมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ และความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับด้วยกัน โดยเรียงจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้น องค์การจึงต้องมีผลตอบสนองทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน บ้านพัก และระยะเวลาพักผ่อน เป็นต้น

3.2 ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานที่จะดำรงอยู่อย่างราบรื่นไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บ การตกงาน หรือการเสียชีวิต ดังนั้น องค์การจึงต้องมีสวัสดิการ รักษาพยาบาล การประกันสังคม การประกันชีวิต รายได้จากการปลดเกษียณอายุรวมทั้ง

การมีสภาพแรงงานอีกด้วย

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความรักในสถานภาพที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงานปีใหม่และกิจกรรมชมรม เป็นต้น

3.4 ความต้องการทางด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญในลักษณะที่เหนือกว่าในเรื่องต่าง ๆ จนตนเองมีความรู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดให้มีการประกาศยกย่อง อาทิ คำชื่นชมลงเป็นข้อความในวารสารขององค์กร ตลอดจนการมอบหมายงานที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพของตน รวมไปถึงการสนับสนุนการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอันจะเป็นขวัญกำลังใจต่อไปในอนาคต

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับระดับความสูงหรือต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่เป็นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น องค์กรจึงต้องศึกษาถึงตัวบุคคลแต่ละคนโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960, pp. 215 – 217) Douglas McGregor ให้แนวความคิดว่าในการบังคับบัญชาผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนะและความคิดของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น สรุปได้ ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเป็นคนที่เกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน”

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียร ให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน”

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดจะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงินและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการ

ลงไปเป็นประการสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเองและจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองของความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
- 2) มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
- 3) จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 4) ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

- 1) ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
- 2) ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- 3) ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
- 4) ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจะพบว่า มีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะแตกต่างกันบ้างเพียงบางประเด็นเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎียังคงมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอในเวลาต่อมา ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็นการสร้างแรงจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

5. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า สิ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) วิธีการจูงใจ 2) เงินค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 3) ความพอใจในงาน 4) ความมั่นคงในงาน 5) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม 6) สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม และ 7) ภาวะผู้นำที่ซื่อสัตย์

และมีสมรรถนะ

จิรายุทธ แก้วเนย (2556, หน้า 3 – 4) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ และ 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 74 – 78) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากแนวคิดและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านเงินเดือน

นารินทร์ทิพย์ สิงห์จอย (2563, หน้า 13 – 15) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ลักษณะงานที่ทำ

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) เงินเดือนและผลตอบแทน 3) นโยบายและการบริหารงาน 4) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

Herzberg and et al (1959, pp. 113 – 115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ด้านความรับผิดชอบ และ 1.5) ด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 2.1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.4) ด้านสภาพการทำงาน และ 2.5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

Wiles (1967, pp. 239 – 231) ได้กล่าวว่า ชั่วญในการปฏิบัติงานบุคลากร ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) ความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ 4) การได้รับความยุติธรรม 5) ความรู้สึกสัมฤทธิ์

ผลในการทำงาน 6) ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญ 7) การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และ 8) การยอมรับความสามารถของตนเอง

Bentley and Kempel (1970, p. 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน และกล่าวว่าขวัญเป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และจิตใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) ความพอใจในหน้าที่การงาน 3) สัมพันธภาพระหว่างครู 4) เงินเดือน 5) ปริมาณ การสอน 6) หลักสูตร 7) สถานภาพครู 8) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 9) อาคาร สถานที่และการบริการ และ 10) ภาวะกดดันทางสังคม

Gilmer (1970, p. 255) ได้ให้องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน 10 ประการ ดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) หน่วยงานและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะงานที่ทำ 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะ ทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน และ 10) ประโยชน์แก่อุปถัมภ์ต่าง ๆ

Gibson and et al (2006, pp. 135-136) ได้กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ผลจากการวิจัยพบว่า ในทางปฏิบัติ ไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎี ความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ ซีอาร์ จี” ดังนี้ 1) ความต้องการดำรง อยู่ 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น และ 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	1. ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2555)	2. จิรายุฑ แก้วเนย (2556)	3. เมตตา สอนเสนา (2557)	4. นารินทร์ทิพย์ สิงห์ทอง (2563)	5. มณฑนา ชุมปัญญา (2563)	6. Herzberg and et al (1959)	7. Wilea (1967)	8. Bentley and Kempel (1970)	9. Gilmer (1970)	10. Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านความสำเร็จของงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓				6	60.00
2. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ		✓		✓		✓					3	30.00
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	70.00
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			✓		✓	✓		✓		✓	5	50.00
5. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	✓				✓			✓	✓		4	40.00
6. ด้านความต้องการดำรงอยู่										✓	1	10.00
7. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	✓		✓		✓	✓		✓	✓		6	60.00
8. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ		✓	✓	✓		✓	✓	✓			6	60.00

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	1. ชาญชัย อัจฉินสมมาจาร (2555)	2. ฉิรายุฑ แก้วเนย (2556)	3. เมตตา สอนเสนา (2557)	4. นารินทร์ทิพย์ สิงห์ทอง (2563)	5. มัณฑนา ชุมปัญญา (2563)	6. Herzberg and et al (1959)	7. Wilea (1967)	8. Bentley and Kempel (1970)	9. Gilmer (1970)	10. Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
	9. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		✓		✓	✓	✓			✓		5
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					✓	✓	✓		✓		4	40.00
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓							✓			2	20.00
12. ด้านความพอใจในการทำงาน	✓						✓	✓			3	30.00
13. ด้านสภาพการทำงาน			✓			✓		✓	✓		4	40.00
14. ด้านภาวะผู้นำที่ซื่อสัตย์และมีสมรรถนะ	✓										1	10.00
15. ด้านความเข้าใจการปฏิบัติงาน								✓			1	10.00

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	1. ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2555)	2. จิรายุทธ แก้วเนย (2556)	3. เมตตา สอนเสนา (2557)	4. นารินทร์ทิพย์ สิงห์ทอง (2563)	5. มั่นชญา ชุ่มปัญญา (2563)	6. Herzberg and et al (1959)	7. Wilea (1967)	8. Bentley and Kempel (1970)	9. Gilmer (1970)	10. Gibson and et al (2006)	ความถี่	ร้อยละ
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						✓					1	10.00
17. ด้านความวิตกกังวลในการทำงาน								✓			1	10.00
18. ด้านการสนับสนุนการศึกษาจากชุมชน								✓			1	10.00
19. ด้านความมั่นคงปลอดภัย							✓				1	10.00
20. ด้านการได้รับความเป็นธรรม							✓				1	10.00
21. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร							✓				1	10.00

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไว้ ดังนี้

สุมัตรา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ฝึกงาน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ธนาโชติ โชติช่วง (2559, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสใหม่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ การริเริ่มบุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน

สุกษะ ลาชะพล (2562, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง หมายถึง ความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

ณัฐธิดา สุรเสนา (2564, หน้า 73-74) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 90) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ได้มีโอกาสรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตามทักษะ ความสามารถ เวลาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงาน โดยโอกาสในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นนั้น ควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

1.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไว้ ดังนี้

สิริบัญญัติ ศรนอก (2557, หน้า 58) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญอีกด้านที่เกี่ยวข้องที่บุคลากรใฝ่ฝันและต้องการและคาดหวังเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ความก้าวหน้าเมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม สรุปได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญยิ่งขึ้นตลอดทั้งส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยะฐานะและพิจารณาความดีความชอบ

ธนาโชติ โชติช่วง (2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการได้รับความก้าวหน้า คือการเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสใหม่ มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561 หน้า 81) ได้กล่าวว่า การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการพิจารณาให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคคล

เกิดความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจต่องาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร จะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้ความดีความชอบให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นช่องทางของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ

1.3 องค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไว้ ดังนี้

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558 หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในองค์กร การได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมให้ได้ดี การศึกษาสูงขึ้น การได้รับการอบรมเพื่อให้มีโอกาสในการเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอซึ่งจะทำให้มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน รวมถึงสภาพและรายได้หากมีบุคคลมีลักษณะดังกล่าวจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลัดดาวัลย์ สาราญ (2561 หน้า 123) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบความก้าวหน้าและมั่นคงในสายอาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ 3) ความมั่นคงในสายอาชีพ

ดวงกมล วิเชียรสาร (2562 หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ 1) ความเจริญในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือน และ 3) ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 63) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนให้บุคลากรได้รับความ

ช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินอุดหนุน 4) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับการสนับสนุน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ 5) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ การได้รับสนับสนุนเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การที่จะได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิต

2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

2.1 ความหมายของเงินเดือนและผลตอบแทน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของเงินเดือนและผลตอบแทนไว้ ดังนี้

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่รับเป็นประจำ และค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

สกุณกานต์ โกสิลา (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูพึงได้รับให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการมอบรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

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

พรเพชร บุตรดี (2563, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน (Salary Payment and Welfare) หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทน คือ สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานใน รูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงานความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงานหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน อภิชาติ ครองยศ, 2560, หน้า 71) ได้กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ความถึงสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ซึ่งจะจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เพราะมองเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์กรสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

2.2 ความสำคัญของเงินเดือนและผลตอบแทน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของเงินเดือนและผลตอบแทนไว้ ดังนี้

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557, หน้า 265) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์มีความสำคัญที่จะจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กร เพราะมองเห็นว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรทำให้องค์กรสามารถที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาบริหารงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560 หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้ 1) ดานความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

ได้แก่ 1.1) คาตอบแทนเป็นรายได้หลักเพื่อจะนำมาดำรงชีวิตใช้จ่ายประจำวันของตน และครอบครัว 1.2) คาตอบแทนเป็นตัวเสริมความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 1.3) เป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ 2) ด้านความสำคัญ
 ขององค์กร ได้แก่ 2.1) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้บรรลุผล โดยการใช้จ่าย
 คาตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2.2) เป็นต้นทุนในการดำเนินงานที่มีผลต่อกำไร
 และความก้าวหน้าขององค์กร

ทิสชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน
 และค่าจ้าง หมายถึง รายได้ที่รับเป็นประจำและคาตอบแทนที่ได้รับ รายได้ที่เกิดจาก
 กิจกรรมอื่น ๆ รายได้จากการทำงานนั้นยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่าย
 ในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล
 เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนที่
 เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความเป็นธรรมในการ
 พิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุนสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ
 พิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

สรุปได้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทนมีความสำคัญกับแรงจูงใจ
 ในการทำงาน เป็นแรงกระตุ้นด้านปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับตอบ
 แทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินคาตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ
 เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ซึ่งจะต้องมีความ
 เป็นธรรม ที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
 และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

2.3 องค์ประกอบเงินเดือนและผลตอบแทน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบเงินเดือนและ
 ผลตอบแทนไว้ ดังนี้

วรพจน์ บุษราคมวดี (2556, หน้า 165-166) ได้สรุปไว้ว่า
 หลักของสิ่งจูงใจ ประกอบด้วย 1) การจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์ เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่าง
 แพร่หลายและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน การจ้างตามเกณฑ์เกิดจากระดับตำแหน่ง
 งาน นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดจำนวนเงินที่บุคคลจะได้รับ เช่น เงินประกันชีวิต เงินโบนัส
 เงินชดเชย เงินคาตอบแทน เป็นต้น โดยทั่วไปผู้บริหารสามารถกำหนดกฎเกณฑ์การจ่ายเงิน
 คาตอบแทนหรือเงินชดเชยให้กับบุคคลากร ได้แก่ จากเวลาที่เขาใช้ปฏิบัติงานตามล้าพัง

จากผลการปฏิบัติงานตามลำพัง และจากการพิจารณารวมกันทั้งเวลาและผลการปฏิบัติงาน และ 2) การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นวิธีที่มีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากบุคคลจะได้รับสถานภาพที่สมเกียรติเพิ่มขึ้นนอกจากเงิน เช่น ได้รับการยกย่อง บุคคลทั่วไปรู้จักด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่พึงปรารถนาของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาให้รอบคอบยุติธรรมและเสมอภาค เพราะถ้าเกิดความไม่ยุติธรรม อาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงในการปฏิบัติงานได้

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560 หน้า 75 – 76) ได้สรุปไว้ว่า

แรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ อาจแบ่งได้เป็นรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการในรูปแบบของตัวเงิน ได้แก่ 1.1) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินโดยตรง หมายถึง ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหนาซึ่งเป็นค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือ ประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะและค่าพาหนะขนส่ง 1.2) ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายที่กำหนด ได้แก่ การประกันสังคม การประกันการว่างงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้พนักงานในช่วงเทศกาลวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาดลดบุตรและผลประโยชน์อื่น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพพลภาพ สวัสดิการ เลี้ยงชีพ ที่อยู่อาศัย อาหาร ศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เงินช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียนบุตร และ 2) แรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ไม่ใช่ในรูปแบบของตัวเงิน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และการมีข้อมูลย้อนกลับสามารถเสนอขอความคิดเห็นและแนวทางการแก้ไข การปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมไปถึงการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

พรเพชร บุตรดี (2563 หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน

ประกอบด้วย รายได้ประจำ รายได้พิเศษและสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ออกคู่ต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบเงินเดือนและผลตอบแทน คือ เงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินวิทยฐานะ เงินรางวัล และสวัสดิการที่ได้รับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้

3. ด้านความสำเร็จของงาน

3.1 ความหมายของความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของความสำเร็จของงานไว้ ดังนี้

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา มองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อริญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 3) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง ความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งต่องานตนเองและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานสามารถส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลจากการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ความพึงพอใจในประสิทธิผลจากการทำงานในองค์กรและความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

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

เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 70) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจ ที่สามารถแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการปฏิบัติงาน สำคัญๆ จนประสบผลสำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 83) ได้สรุปว่า ด้าน ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้สมบูรณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและเกิด ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ทำให้งานไม่ค้างค้ำ ไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้ เมื่องานไม่ค้างค้ำสุขภาพจิตในการทำงานก็ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตามจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป

3.2 ความสำคัญของความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของความสำเร็จของงานไว้ ดังนี้

ธนิดา นภาพรม (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การที่ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ธนชชา ชาสงวน (2558, หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จเป็นความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า

เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความภูมิใจในความสำเร็จของงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กอบกุล ตะปะแสง (2563, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน คือ การที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจนสามารถตรวจสอบได้และไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

3.3 องค์ประกอบความสำเร็จของงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบความสำเร็จของงานไว้ ดังนี้

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงรู้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหามองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตาม กำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความสำเร็จของงานได้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง 3) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน 4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้ 5) ผู้บริหารโรงเรียนพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และ 6) ผู้บริหารโรงเรียนมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบความสำเร็จของงาน คือ การที่บุคลากรมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

4. ด้านการยอมรับนับถือ

4.1 ความหมายของการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของการได้รับความยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ธวัชมันน์ แดนดี (2557, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

สุภัธนา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับ ยกย่องในผลงาน หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจ หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียนหรือการกล่าวโทษ

ธัญชา ซาสงวน (2558, หน้า 8) ได้สรุปว่า การได้รับความยอมรับนับถือ คือ การยกย่องชมเชยได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและ บุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ การงานภายใน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ชมเชย ยกย่อง ในความรู้ความสามารถในผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

กมลชนก ศรีวรรณ, (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับในความรู้ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ภัทรดา จ่านงประโคน, (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐธิดา สุระเสนา, (2564, หน้า 71 – 72) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงาน ให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ

พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 85) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้า หรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและ ศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อใจไว้วางใจในผลงานและการ แสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี การให้เกียรติและยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้รับความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.2 ความสำคัญของการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการได้รับความยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ธนิดา นาทรม (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

บุษยามาส ผาดี (2563, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกันและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพ พึ่งพาและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลต่อสัมพันธภาพอันยั่งยืนส่งเสริมความเข้าใจ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพนับถือซึ่งกันและกันก็เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การควรมีให้แก่กันและกัน

นุริยะห์ ทะแหว (2564 หน้า 47) ได้กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีโอกาสแสดง ความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจ แสดงออกถึงความ เชื่อถือไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับใน ความสามารถเมื่องาน บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การยอมรับมีความสำคัญอย่างมากต่อการจูงใจในการทำงาน บุคคลมีความต้องการการยอมรับ การยกย่องชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทำให้เกิดความภูมิใจ ผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและ ตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจทำให้ บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 องค์ประกอบการยอมรับนับถือ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบการได้รับความยอมรับนับถือไว้ ดังนี้

ธวัชมันน์ แตนดี (2557, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลงานที่ประสบความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในองค์การ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน การยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61 – 62) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัด พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและ

การปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย 4) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอ และ 5) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นและศรัทธาว่าอาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่รับการยอมรับนับถือ คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับความเชื่อถือ ได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ

5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.1 ความหมายของคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางการบริหาร โครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีความถนัดจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำท่ายใช้ความรู้ความสามารถ มีความหลากหลายหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้จนจบโดยลำพัง รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและท้าทายในการปฏิบัติ

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

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินความสามารถของครูที่จะสามารถปฏิบัติได้ รวมไปถึงต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูด้วย

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, (2564, หน้า 87) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือ แรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคลเป็นงานที่น่าสนใจ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ครูจึงเกิดความพึงพอใจ ทั้งในด้านนโยบายการบริหาร การมอบหมายงาน ระบบการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก และความร่วมมือของบุคลากรเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและ ทำงานอย่างเต็มใจ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรเป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ มีความรู้สึกพอใจในภาระหน้าที่และเอาใจใส่ ชยัน เสียสละ มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคีและสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เสร็จในเวลาที่กำหนด ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

5.2 ความสำคัญของคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2557, หน้า 171) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าบุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบและสนใจมากกว่า

งานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ทอดทิ้ง บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพของตน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเอง

สิริบัญญัติ ศรนอก (2557, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาเป็นผลงานลักษณะของงานซึ่งงานที่ทำทลายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรหรือพนักงานซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจังในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนมากในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานหน่วยงานองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือเป้าหมายสูงสุดขององค์กรซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

ธนิดา นภาพรม (2558, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

ฐานรัตน์ จินรัตน์ (2561 หน้า 58 - 59) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการจัดการเรียนการสอนและมีอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

คุจันท์ เจนจิตศิริ (2563 หน้า 29) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง กรอบความคิดที่บุคคลมีต่องานของตนทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในงาน ทราบข้อมูลรายละเอียดของงานในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญ และคุณค่าของงานที่สอดคล้องต่อความรู้ความสามารถของตน รวมถึงการมีอิสระในการทำงานและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงาน คือ การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ตนสนใจและถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ ดังนี้

อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น 2) เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสการตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น 3) ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงานแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น 4) เจตคติต่องาน ความรู้สึกต่องานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และ 5) ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น เป็นมูลเหตุจูงใจให้ตั้งใจทำงาน

ณัชชา ธงชัย (2563 หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบลักษณะของงาน หมายถึง เนื้อหา รูปแบบ คุณลักษณะ ระดับความยากง่ายของการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยการใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาในกิจกรรมที่หลากหลายในการทำงานใดงานหนึ่ง ในการ

ทำงานสิ่งนั้นให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วง 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การระบุส่วนของงานในกระบวนการทำงานที่พนักงานเริ่มต้นทำงาน และทำงานนั้นจนสำเร็จลุล่วง 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความสำคัญของงานที่มีผลกระทบต่อตนเอง และงานของผู้อื่นรวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกแห่งความสำเร็จในผลของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีสิทธิในการกำหนดแนวทางหรือวางแผนในการทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจภายใต้ขอบเขตในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ 5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในด้านเชิงปริมาณ และด้านคุณภาพในการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

ศุจินันท์ เจนจิตศิริ (2563 หน้า 31 - 32) ได้สรุปไว้ว่า

องค์ประกอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงาน ที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะตนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้ 3) ความสำคัญของงาน หมายถึง รายละเอียดของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกันหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและการวางแผนวิธีปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และ 5) ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 62 - 63) ได้สรุปไว้ว่า

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง 5) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้

บุคลากรมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และ 6) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรมีปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ตนสนใจ และถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและปฏิบัติงานนั้น ๆ จนสำเร็จ เพราะการที่ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การนั้นจะทำงานบรรลุเป้าหมายได้จำเป็นต้องมีเหตุจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

6.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไว้ ดังนี้

วชิญญา อุบายลับ (2557, หน้า 56) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี ต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกันรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามภาระหน้าที่ของหน่วยงาน

จิตรา น้ำใส (2559, หน้า 8 - 9) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า

ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ทิสชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 39) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจ เมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 78) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครู และบุคลากรทุกคนเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับครูทุกคน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งในโรงเรียน และการที่ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม

Huse & Cummings (1985, pp. 198 – 200) ได้สรุปไว้ว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่ เป็นเหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง

การประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสามัคคีกันในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานบรรลุผล

สำเร็จ รวมทั้งการแนะนำเมืองงานไม่บรรลุผลสำเร็จ การให้การสนับสนุน และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไว้ ดังนี้

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคลพัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกลักษณะของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิต และสุขภาพจิตล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มนุษย์แต่ละคนถูกล้อมหลอมจากประสบการณ์ใหม่ ความคิด ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน จึงต้องอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน แต่ถ้าหากเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำควรวางตัวให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมืออย่างจริงจังและปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น ภายใต้บรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหารจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยการเข้าใจซึ่งกันและกัน

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2557, หน้า 265) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่นับถือเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถร่วมมือกัน ดำเนินงานของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาส โลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560 หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานส่วนตัวและความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ให้การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชนิน ทองประเสริฐ (2562 หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก จะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าความเสียสละ ทুমเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรสามารถต่อกรกับคู่แข่งและดำรงอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจได้อย่างยืดหยุ่นและมั่นคง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใดจากความหมายและความคิดเห็นดังกล่าวจึงสามารถที่จะประมวลและ สรุปได้ว่า ความผูกพันจะส่งผลถึงความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเทยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด

พรเพชร บุตรดี (2563 หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการบำรุงขวัญการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้สมบูรณ์ซึ่งต้องใช้หลักการบริหารหลายประการ โดยเริ่มจากการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันซึ่งต้องยึดหลักประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์กร ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมกันประเมินผลงานขององค์กร และเมื่อประสบผลสำเร็จก็ให้การแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน การบริหารดังกล่าวจะเป็นการเพิ่มขวัญการปฏิบัติงานทำให้คนทำงานแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564 หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีความเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาในค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร โดยมีการวางตัวที่น่านิยมใสเป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบพี่แบบน้อง สามารถปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความรักและเต็มใจอย่างเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันแล้วร่วมมือกันร่วมใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นไปด้วยดี

6.3 องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอองค์ประกอบความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรไว้ ดังนี้

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การยอมรับและยกย่องการทำงานของครูเพื่อนร่วมงาน ยอมรับและยกย่องการทำงาน การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานความรู้สึกร่วมกันใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะช่วยเหลือ

Kanter (1968, pp.499 – 517) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่า เป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้ 2) ความผูกพันแบบยึดติด หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา และ 3) ความผูกพันแบบควบคุม หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Sheldon (1971, pp. 143 – 149) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร 2) ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ และ 3) ความสนใจในอาชีพและการพัฒนาประสบการณ์

Potter Lawer and Hackman (1974, pp.604 – 609) ได้สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ความศรัทธายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ความทุ่มเทพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ความรักที่ ตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Yasuhiko Nagayama (1993, p. 15) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้ 1) จะได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ 2) จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า และ 3) จะได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผยด้านการ ยอมรับทางสังคมจัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์รองลงมาจากความต้องการ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร คือ การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน การให้ความ สนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน หมายถึง เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้ครูเกิด พฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงานให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แสดง ถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความ พึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามแรงจูงใจนั้นต้องการและมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจากการสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
ถนนท่าดอกแก้ว - ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร : 042-599265 โทรสาร : 042-599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม

เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีสงคราม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

3.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ

3.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาโดยยึดปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.2.8 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.3 ค่านิยมขององค์กร

“เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม”

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 สถานศึกษามีการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมืองมีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่นและสังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุตจจริต มัธยัสถ์ อุดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

2.1 ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุตจจริต มัธยัสถ์ อุดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

3.1 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
 - 2.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน(Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
 - 3.1 ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้
 - 2.1. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
 - 3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
 - 3.2 ผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

4.1 ผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดและความต้องการของตนเองมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศวางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อิทธิพลที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5.2 ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

6.1 ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา

ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

2.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.1 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท
ด้านประเภทขนาดและพื้นที่

4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม
สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์
สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ
และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่
ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษ
สำหรับผู้พิการ

4.2 ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital
Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอ

4.3 ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital
Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา
อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียน
ได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็น
เครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกัน
สิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

7.1 สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนและการ
แนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

7.2 สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถ
นำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม**

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึก
ด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.1 สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้าน และชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ย และยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่อง ผลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

2.1 สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงาน เพื่อลดปริมาณขยะและมีส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่ โรงเรียนและชุมชน

2.2 นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อ เป็นแหล่งเรียนรู้ และตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงาน อุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

2.3 ครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมา ประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตาม แนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต ของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภค ผู้การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ สู่มุมชนคาร์บอนต่ำ

4.1 สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม และการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 นักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณ คาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้าน และข้อมูล ของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

4.3 ครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมได้

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ สำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างอื่นหรือสนับสนุน การเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิต และบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะทุกโรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิต และบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทุกโรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงาน ให้มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็น หน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.1 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิจัยงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

4.1 สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้อุ้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ

5.2 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการการศึกษา

5.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. โรงเรียนใจใส

2. มีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

3. นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ลายมือสวย

4. ผู้บริหารดี ครูดี บุคลากรดี มีความสามัคคี ทำหน้าที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มีโรงเรียนในเขตบริการจำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพความต้องการของผู้เรียนในทุกๆ ระดับ การศึกษาให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหาร การศึกษากับทุกหน่วยงานมีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ และการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้นำ ทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำให้การนำ องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนาการบริหาร อย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในตนเองและต่อผู้อื่น เพื่อให้การ บริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิมล ไต่ปิ่นใจ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านโน้มน้าวจิตใจ และด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณปภัช อำพลิน (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำที่ระดับ .05 ($r = 0.11$) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์

ทางบวกเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.12$) กับแรงจูงใจในการทำงานของครูความสัมพันธ์ภาวะผู้นำในระดับรองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.09$) กับความพึงพอใจในการทำงานของครูส่วนความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ ลำดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.07$) กับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปราณี เข้มทอง (2557 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมากมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุษบาวรรณ วุฒิศักดี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง มีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 57.0 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครูออกงวมทางความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านการรักษาคุณภาพเชิงอารมณ์ และด้าน

การแก้ปัญหา ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา มีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 56.7 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านการแก้ปัญหา ด้านการรักษาคุณภาพเชิงอารมณ์ และด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครู ออกงามทางความรู้และทักษะวิชาชีพ

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด ชุมพร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพและด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอนการเปรียบเทียบตามอายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 83 – 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม

อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตและพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถร่วมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บุษยมาศ ผาดี (2563, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 3.29 + 0.17**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.17**Z_x$ จากสมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เปลี่ยนไป 0.17 หน่วย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อย จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา พัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 62) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วจำแนกตามพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลางส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม 2.1) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมไม่มีความแตกต่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.2) ระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 2.3) ที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูง ตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการดังนี้ 5.1) ด้านการเป็นต้นแบบนำทางผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ความสามารถ หรือการคิดการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน 5.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร และ 5.3) ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงานและ 2) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงาน ของครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้ง สถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรทิพา สีหาคุณ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งออกเป็น ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 6 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ ด้านการพัฒนาทีมและองค์การและด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วรารพร พันธุ์โพคา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู มีดังนี้

2.1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมด้านการวางแผนอัตรากำลังครู และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 15 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 52-57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความต้องการ
ดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 116 คน ผลการวิจัยพบว่า
1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี
เพศแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกันส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพวุฒิ
การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนที่มีเพศ สถานภาพวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
ที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกันส่วน
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ. 05 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 6) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียนโดยภาพรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01 คือ ด้านความสำเร็จของ
งานที่ปฏิบัติด้านนโยบาย และการบริหารงานด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์ตอบแทน 7) แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครใน 4 ด้าน คือ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน และด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2562, หน้า 139 – 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารวิชาการด้านบริหารงบประมาณและด้าน บริหารทั่วไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

สุกษะ ลาชะพน (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประเภทของ

โรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมเท่ากับ .768 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก 2) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 อยู่ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .639

มัทนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ .758 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยแรงจูงใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัย แรงจูงใจ ทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากร คุณภาพการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าจ้าง มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 18.728

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yamada (2000, p. 143) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาเมือง เฟลโน รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) เตรียมการในด้านการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการบริหาร 3) เพศ 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียน ส่วนสมรรถภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการนั้นขึ้นอยู่กับ 1) เพศ 2) การเตรียมการในด้านการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการบริหาร 4) จำนวนครั้งในการนิเทศผู้ร่วมงาน และ 5) ขนาดของโรงเรียนในการศึกษา ยังพบว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ควรจะได้มีโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ในขอบข่ายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูผู้สอนได้ รวมทั้งสามารถประเมินผล เพื่อช่วยเหลือคณะครูในฐานะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจากที่กล่าวมาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

Lucks (2002, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนเทศบาลในเมืองนิวยอร์กซิตี้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูผู้ใหญ่ไม่ได้ช่วยสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ

Ogomaka (2002, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานรองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียนความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัย และเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในมีผลต่อแรงจูงใจของการทำงาน

Ibrahim (2009, pp. 724 – 733) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับผลการประเมินเชิงบวกความสำเร็จของงาน บรรยากาศในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลกระทบทางลบของระดับแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขันการทำงาน การอยู่ภายใต้ระเบียบการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยี

Barnes (2011. p. 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคะแนนสอบของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลางที่ประสบผลสำเร็จในรัฐเทนเนสซี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ของ Kouzes and Posner และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับคะแนนสอบของนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์

Bozman (2011, p. 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทนเนสซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงอัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียนด้านภาษา ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราการสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนจากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดระบบของโรงเรียนและการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มืออาชีพสู่ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่

Fang Yang (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล: กรณีศึกษา เซ็งลิ่งภายในองค์กรในเมืองหนิงโป พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ระบบการจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระมีผลต่อการปฏิบัติงานในเซ็งบวก ซึ่งเชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรในเมืองหนิงโปสามารถนำข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ไปปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

Robert (2011, Abstract) ได้ศึกษาการเกิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่ ด้วยการทดสอบเกี่ยวกับความรับผิดชอบพื้นฐานของครูใหญ่ โดยสอบถามครูโรงเรียนประถมในเมืองฟลอริดา เกี่ยวกับความสามารถในวิชาชีพ และลักษณะความเป็นผู้นำของครูใหญ่และพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจของครู ความพึงพอใจในการทำงานและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายกับการเกิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้อิทธิพล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน โน้มน้าว ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการ

จูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และกระตุ้น
 ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมายร่วมกัน
 ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย
 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ในโรงเรียน หมายถึง เป็นสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น
 ผลักดันให้ครูเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมที่อยากจะทำงาน ให้แสดงออกซึ่ง
 พฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการที่มีอยู่ภายใน เพื่อจูงใจให้ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ
 กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้
 ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งจากการสังเคราะห์แรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านการ
 ยอมรับนับถือ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคคลในองค์กร และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยส่วนมาก พบว่า
 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
 ในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าว
 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของ
 ตนเองเพื่อแสดงบทบาทของตนเองให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่
 ที่ได้รับให้สมบูรณ์ รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันในการ
 ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
 ผู้เรียนให้สูงขึ้นตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2564, หน้า 4)

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่ใหญ่พิเศษ/	รวมทั้งหมด
ท่าอุเทน	25	17	-	42
บ้านแพง	17	8	1	26
ศรีสงคราม	27	16	1	44
นาหว้า	9	13	2	24
โพนสวรรค์	10	20	-	30
นาทม	6	9	-	15
รวม	94	83	4	181

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43)

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	94
โรงเรียนขนาดกลาง	83
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4
รวม	181

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่ พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 83 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน ดังนี้

- 1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 94 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน
- 1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 83 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน
- 1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 4 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน
- 1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
- 1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 256 คน ดังนี้
- 1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 76 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน
- 1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 256 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (ท่าอุเทน)	1. บ้านวังโพธิ์	1	2	3
	2. บ้านตาลปากน้ำ	1	2	3
	3. บ้านนาหนองบก	1	2	3
	4. บ้านดอนตู	1	2	3
	5. บ้านท่าจำปา	1	2	3
	6. บ้านดอนแดง	1	2	3
	7. บ้านนาขาทา	1	2	3
	8. บ้านโคกสว่าง	1	2	3
	9. บ้านโพนแดง	1	2	3
	10. บ้านธาตุ	1	2	3
ขนาดกลาง (ท่าอุเทน)	11. บ้านพะทาย	1	4	5
	12. อุเทนวิทยาคาร	1	4	5
	13. บ้านโพนก่อ	1	4	5
	14. บ้านม่วงนาสีดา	1	4	5
	15. บ้านเวินพระบาท	1	4	5
	16. บ้านหนองเทา	1	4	5
	17. บ้านหาดกวน	1	4	5
ขนาดเล็ก (บ้านแพง)	18. บ้านโคกทรายทอง	1	2	3
	19. บ้านพืชผล	1	2	3
	20. บ้านดอนปาก	1	2	3
	21. บ้านหัวหาด	1	2	3
	22. บ้านนาโพธิ์	1	2	3
	23. บ้านโพนทอง	1	2	3
	24. บ้านนาดีหัวภู	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (บ้านแพง)	25. บ้านนาเข	1	4	5
	26. บ้านนางัว	1	4	5
	27. ชุมชนไผ่ล้อม	1	4	5
ขนาดใหญ่ (บ้านแพง)	28. อนุบาลบ้านแพง	1	12	13
ขนาดเล็ก (ศรีสงคราม)	29. บ้านจอมศรี	1	2	3
	30. บ้านอีอูด	1	2	3
	31. บ้านเหล่า	1	2	3
	32. บ้านอุมไผ่	1	2	3
	33. บ้านคำสว่าง	1	2	3
	34. บ้านนาคำ	1	2	3
	35. บ้านดอนแดง	1	2	3
	36. บ้านดอนมะจาง	1	2	3
	37. บ้านดงหนองบัว	1	2	3
	38. บ้านนาหนองหวาย	1	2	3
	39. บ้านศรีเวินชัย	1	2	3
ขนาดกลาง (ศรีสงคราม)	40. บ้านขา	1	4	5
	41. บ้านขามเปี้ย	1	4	5
	42. บ้านนาอินทร์นาโหนดคอย พัฒนา	1	4	5
	43. บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	44. ชุมชนบ้านสามผง	1	4	5
	45. บ้านดงนอย	1	4	5
ขนาดใหญ่ (ศรีสงคราม)	46. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุง วิทย์)	1	12	13

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (นาหว้า)	47. บ้านดอนแดง	1	2	3
	48. บ้านสามัคคี	1	2	3
	49. บ้านกุดน้ำใส	1	2	3
	50. บ้านโนนกง	1	2	3
ขนาดกลาง (นาหว้า)	51. บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	4	5
	52. ชุมชนนางัว	1	4	5
	53. บ้านนาคอย	1	4	5
	54. บ้านอุยนา	1	4	5
	55. บ้านอุยยางคำ	1	4	5
ขนาดใหญ่ (นาหว้า)	56. บ้านนาหว้า	1	12	13
	57. ราษฎร์สามัคคี	1	12	13
ขนาดเล็ก (โพนสวรรค์)	58. บ้านหนองทม	1	2	3
	59. บ้านนาล้อมกุดตะกวด	1	2	3
	60. บ้านนาผักหมานหมากแงว	1	2	3
	61. บ้านนาโน	1	2	3
ขนาดกลาง (โพนสวรรค์)	62. บ้านดงวิทยาคาร	1	4	5
	63. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	4	5
	64. บ้านเสาเสา	1	4	5
	65. บ้านโพนสวรรค์	1	4	5
	66. บ้านโพนบก	1	4	5
	67. บ้านโพนเพ็ก	1	4	5
	68. บ้านโพนจาน	1	4	5
	69. บ้านขวางคลีชูชาติ	1	4	5
ขนาดเล็ก (นาทม)	70. บ้านดอนแดงดอนตู	1	2	3
	71. บ้านท่าพันโอง	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (นาทม)	72. บ้านดอนเตย	1	4	5
	73. บ้านหนองซน	1	4	5
	74. บ้านนาดีวิทยา	1	4	5
	75. บ้านหมูน	1	4	5
รวม		75	256	331

ตาราง 6 สรุปประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. ท่าอุเทน	25	17	-	42	10	7	-	17	17	48	65
2. บ้านแพง	17	8	1	26	7	3	1	11	11	38	49
3. ศรีสงคราม	27	16	1	44	11	6	1	18	18	58	76
4. นาหว้า	9	13	2	24	4	5	2	11	11	52	63
5. โพนสวรรค์	10	20	-	30	4	8	-	12	12	40	52
6. นาทม	6	9	-	15	2	4	-	6	6	20	26
รวม	94	83	4	181	38	33	4	75	75	256	331

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 - 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
3. ด้านความสำเร็จของงาน
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์

ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 คีษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางณัฐชญา วีระชานนท์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายจิราวัฒน์ วงศ์พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางรารวรรณ สุขศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 40 ข้อ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 60 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 คน รายละเอียดนำเสนอตั้งตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านโคกศรี	1	2	3
2	บ้านนาอ	1	2	3
3	บ้านนาขาคำพอก	1	2	3
4	บ้านหนองแวง	1	2	3
5	บ้านพันหวาดอนตู	1	4	5
6	บ้านนาทม	1	4	5
7	บ้านคำแมนาง	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
8	บ้านดอนกลาง	1	4	5
9	บ้านค่านกก	1	4	5
10	ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	12	13
รวม		10	40	50

2.2.9 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ นำข้อคำถามไปคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.9.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.374 – 0.864 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.975

- 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.550 – 0.845 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.933
- 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง
0.515 – 0.848 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.886
- 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.514 – 0.856 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.925
- 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.434 – 0.918 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934

2.2.9.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.435 – 0.873 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.977

- 1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.671 – 0.881 มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949

- 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.511 – 0.896 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950
- 3) ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.631 – 0.833 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934
- 4) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.610 – 0.872 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932
- 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.630 – 0.858 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915
- 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีค่าอำนาจ จำแนก อยู่ระหว่าง 0.704 – 0.860 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัย จะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งการเก็บ รวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120-127)

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา /
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับ มากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติ
ทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบ
ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's
Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติ
ทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบ
ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's
Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์
สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อ
พยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง +1 พิจารณาความสัมพันธ์
โดยมีรายละเอียดดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

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

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 นางรัชณี สมรฤทธิ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.2 นางสาวอรปภา กวดวงศ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิद्यฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นายชนพัฒน์ อภัยโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมู่มั่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3.2 นายเมืองแมน หารทรงชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโคโพธิ์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3.3 นายสิทธิชัย โรจน์ธนปัญญา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ครูผู้สอน วิद्यฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายก้าน จังจันศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.2 นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.3 นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมาก
ไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
%	แทน	ร้อยละ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการ

X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ
X_t	แทน	ภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
Y_2	แทน	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
Y_3	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
Y_4	แทน	ด้านการยอมรับนับถือ
Y_5	แทน	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
Y_6	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
Y_t	แทน	ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย การวิเคราะห์ตามลำดับชั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหา ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t-test, ชนิด Independent Samples Test)

2.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe - Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.4.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (t – test, ชนิด Independent Samples Test)

2.4.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F – test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 331 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย

การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	22.70
	ครูผู้สอน	256	77.30
	รวม	331	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	114	34.40
	ขนาดกลาง	165	49.80
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	52	15.70
	รวม	331	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	110	33.20
	10-20 ปี	126	38.10
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	95	28.70
	รวม	331	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 331 คน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 126 คน ร้อยละ 38.10 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.59	มาก	4
2	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.39	0.55	มาก	1
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.37	0.59	มาก	3
4	ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.39	0.57	มาก	2
	รวม (\bar{X})	4.35	0.48	มาก	

จากตาราง 9 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ

($\bar{X} = 4.39$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.39$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.37$)
และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ คติธรรม และค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.19	0.68	มาก	9
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	4.25	0.67	มาก	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีการ ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	4.30	0.69	มาก	3
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.68	มาก	5
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูและ บุคลากรทุกคน	4.24	0.67	มาก	7
6	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและ บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.15	0.69	มาก	10

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
7	ผู้บริหารมีความสามารถที่จูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.20	0.71	มาก	8
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ	4.28	0.65	มาก	4
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การปฏิบัติงาน	4.36	0.68	มาก	1
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ตามความต้องการและความสนใจ	4.34	0.66	มาก	2
รวม		4.26	0.59	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ตามความต้องการและความสนใจ ($\bar{X} = 4.34$) และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 11 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.42	0.66	มาก	3
2	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ	4.32	0.65	มาก	10
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยให้บรรลุคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร	4.38	0.64	มาก	5
4	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูและบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.46	0.66	มาก	2
5	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ เน้นการนิเทศแบบร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร	4.34	0.69	มาก	8
6	ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.35	0.68	มาก	7

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.65	มาก	6
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.50	0.61	มาก	1
9	ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ และปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.41	0.67	มาก	4
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.34	0.73	มาก	9
รวม		4.39	0.55	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารมอบหมายให้ครูและบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.46$) และผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 12 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แก่วุฒุนและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	8
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.36	0.65	มาก	6
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและร่วมกันประเมินผล	4.39	0.65	มาก	5
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.66	มาก	7
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.42	0.67	มาก	1
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.40	0.72	มาก	3
7	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครู อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.75	มาก	4
8	ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ	4.33	0.71	มาก	9

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
9	ผู้บริหารยึดถือและปฏิบัติตาม ข้อตกลงตามมติการประชุม	4.40	0.66	มาก	2
10	ผู้บริหารมีการพบปะสังสรรค์กับครูและบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	4.27	0.74	มาก	10
	รวม	4.37	0.59	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงตามมติการประชุม ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 13 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	4.37	0.64	มาก	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
2	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	4.37	0.65	มาก	9
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.39	0.69	มาก	6
4	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน	4.39	0.64	มาก	4
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น	4.40	0.65	มาก	3
6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.45	0.64	มาก	1
7	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.32	0.73	มาก	10
8	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.67	มาก	7
9	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะทำงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ	4.39	0.64	มาก	4
10	ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.42	0.65	มาก	2
รวม		4.39	0.57	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น ($\bar{X} = 4.40$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก”

2.2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอดังตาราง 14 - 20

ตาราง 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.42	0.51	มาก	5
2	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.39	0.63	มาก	6
3	ด้านความสำเร็จของงาน	4.48	0.48	มาก	2
4	ด้านการยอมรับนับถือ	4.46	0.50	มาก	3
5	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.51	มาก	4
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.49	0.53	มาก	1
รวม (\bar{X})		4.44	0.40	มาก	

จากตาราง 14 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.49$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.43$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.42$) และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.40	0.61	มาก	5
2	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.47	0.57	มาก	1
3	ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.43	0.57	มาก	6
4	ได้รับพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม และมีมาตรฐาน	4.43	0.63	มาก	7
5	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	4.43	0.64	มาก	8
6	ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน	4.37	0.60	มาก	9
7	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	4.32	0.63	มาก	10

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
8	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.63	มาก	4
9	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.46	0.60	มาก	2
10	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	4.44	0.58	มาก	3
รวม		4.42	0.51	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.47$) ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.46$) และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ข้อ	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	4.36	0.72	มาก	6

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	4.34	0.81	มาก	9
3	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.27	0.87	มาก	10
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและค่า พาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็ว และถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	4.50	0.66	มาก	1
5	สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม	4.49	0.68	มาก	2
6	การได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการ ประชุมสัมมนา มีความเหมาะสม	4.36	0.72	มาก	6
7	การจัดสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียนเป็นไปอย่างยุติธรรม และทั่วถึง	4.37	0.70	มาก	5
8	การจัดสวัสดิการ เช่น กิจกรรม สหกรณ์ กองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครูและ บุคลากรในโรงเรียน	4.34	0.68	มาก	8
9	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	4.44	0.66	มาก	3
10	วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อน เงินเดือน เป็นไปอย่างยุติธรรม	4.38	0.71	มาก	4
รวม		4.39	0.63	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.50$) สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.49$) และการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องาน ประสบความสำเร็จ	4.54	0.56	มากที่สุด	2
2	ท่านทำงานที่รับผิดชอบและดำเนินการสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	4.50	0.55	มาก	3
3	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	4.49	0.56	มาก	6
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี	4.37	0.60	มาก	10
5	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	4.49	0.55	มาก	5
6	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจนสามารถ ตรวจสอบได้	4.48	0.55	มาก	7
7	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดย เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน	4.56	0.60	มากที่สุด	1

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
8	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ	4.50	0.58	มาก	4
9	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น ที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน ต่อ ๆ ไป	4.43	0.57	มาก	9
10	งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลต่อความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.48	0.58	มาก	8
รวม		4.48	0.48	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.56$)
ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.54$) และ
ท่านทำงานที่รับผิดชอบและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และ เพื่อนร่วมงาน	4.45	0.58	มาก	7

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
2	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจาก การ ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น	4.46	0.59	มาก	5
3	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	4.43	0.57	มาก	8
4	การได้รับการยอมรับในความรูความสามารถ ทั้งการ ปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการ จัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน	4.38	0.56	มาก	10
5	การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมใน การปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน	4.47	0.59	มาก	4
6	การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.49	0.58	มาก	2
7	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ระดับ โรงเรียนหรือระดับกลุ่มเครือข่าย โรงเรียนของท่าน	4.52	0.59	มากที่สุด	1
8	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าหมวด หรืองาน บริการอื่น ๆ	4.48	0.60	มาก	3
9	ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ที่ท่านเสนอในที่ประชุม	4.42	0.57	มาก	9
10	ผู้บังคับบัญชาขอรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.46	0.60	มาก	6
	รวม	4.46	0.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนของท่าน ($\bar{X} = 4.52$) การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.49$) และท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานสอน เช่น หัวหน้าหมวดหรืองานบริการอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย	ลำดับ
1	การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.46	0.63	มาก	3
2	การได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ	4.43	0.64	มาก	5
3	การได้รับงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.42	0.60	มาก	6
4	การได้รับปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำ และที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป	4.40	0.62	มาก	8
5	การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.43	0.60	มาก	4
6	การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.38	0.58	มาก	10

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
7	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่ม ทักษะ และประสบการณ์ของตนเอง	4.40	0.64	มาก	9
8	งานที่ปฏิบัติมีความยากง่าย สามารถ ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	4.42	0.61	มาก	7
9	งานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	0.58	มาก	2
10	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนา ด้านวิชาการ	4.53	0.59	มากที่สุด	1
รวม		4.43	0.51	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อ
การพัฒนาด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.53$) งานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.47$) และการได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 20 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.52	0.59	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากร เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวด้วย ความเต็มใจ	4.48	0.64	มาก	6
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และ ขอเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.65	มาก	9
4	ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความ มีเหตุผลและยุติธรรม	4.48	0.65	มาก	7
5	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและ ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.42	0.61	มาก	10
6	เพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนครูได้ เป็นอย่างดี ในกรณีครูร้องขอ	4.52	0.60	มากที่สุด	3
7	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน ได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการ ทำงาน	4.50	0.62	มาก	5
8	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.63	มาก	8
9	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	4.56	0.62	มากที่สุด	1
10	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงานเป็นทีม	4.51	0.62	มากที่สุด	4
รวม		4.49	0.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกพอใจ และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$) และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนครูได้เป็นอย่างดีในกรณีครูร้องขอ ($\bar{X} = 4.52$)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก”

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า $t - test$ ชนิด Independent samples ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การทดสอบค่า $F - test$ ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง นำเสนอดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร (n=75)		ครูผู้สอน (n=256)		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.38	4.16	0.60	7.734**	.000
2	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.67	0.34	4.31	0.57	6.805**	.000
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.59	0.44	4.31	0.62	4.506**	.000
4	ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.60	0.40	4.33	0.60	4.522**	.000
รวม		4.62	0.33	4.27	0.49	6.983**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

2.3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	7.314	2	3.657	11.294**	.000
	ภายในกลุ่ม	106.212	328	.324		
	รวม	113.526	330			
2. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.133	2	2.066	7.092**	.001
	ภายในกลุ่ม	95.565	328	.291		
	รวม	99.697	330			
3. ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	6.437	2	3.219	9.624**	.000
	ภายในกลุ่ม	109.689	328	.334		
	รวม	116.126	330			
4. ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.043	2	1.522	4.802**	.009
	ภายในกลุ่ม	103.933	328	.317		
	รวม	106.976	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.705	2	2.352	10.855**	.000
	ภายในกลุ่ม	71.076	328	.217		
	รวม	75.780	330			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

เนื่องจากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
1. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		\bar{X}	4.08	4.30	4.52
	เล็ก	4.08	-	-.021*	-.44*
	กลาง	4.30	-	-	-.23*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.52	-	-	-
2. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ		\bar{X}	4.24	4.46	4.50
	เล็ก	4.24	-	-.22*	-.26*
	กลาง	4.46	-	-	-.04
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.50	-	-	-
3. ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.18	4.48	4.45
	เล็ก	4.18	-	-.30*	-.27*
	กลาง	4.48	-	-	.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.45	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
4. ภาวะผู้นำ แบบมุ่งผลสำเร็จ		\bar{X}	4.26	4.47	4.43
	เล็ก	4.26	-	-.021*	-.18
	กลาง	4.47	-	-	.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.43	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.20	4.43	4.48
	เล็ก	4.20	-	-.24*	-.29*
	กลาง	4.43	-	-	-.05
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด
กลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด
กลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็น
ไม่แตกต่างกัน

2.3.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.554	2	.277	.804	.448
	ภายในกลุ่ม	112.972	328	.324		
	รวม	113.526	330			
2. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.356	2	.178	.588	.556
	ภายในกลุ่ม	99.341	328	.303		
	รวม	99.697	330			

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
3. ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	.509	1.450	.236
	ภายในกลุ่ม	115.108	328	.331		
	รวม	116.126	330			
4. ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.209	2	.104	.321	.726
	ภายในกลุ่ม	106.768	328	.326		
	รวม	106.976	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.367	2	.183	.798	.451
	ภายในกลุ่ม	75.413	328	.230		
	รวม	75.780	330			

จากตาราง 24 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

2.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า t- test ชนิด Independent samples ส่วนการทดสอบขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ใช้การทดสอบค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe' - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง นำเสนอ ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ขอ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน	ผู้บริหาร (n=75)		ครูผู้สอน (n=256)		t	Sig.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.47	0.45	4.40	0.53	.979	.328
2	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.33	0.58	4.40	0.64	-.851	.395
3	ด้านความสำเร็จของงาน	4.57	0.38	4.46	0.50	2.014*	.046
4	ด้านการยอมรับนับถือ	4.47	0.40	4.45	0.53	.190	.849
5	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.46	0.44	4.43	0.53	.462	.645
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร	4.54	0.44	4.48	0.55	.942	.347
รวม		4.47	0.35	4.44	0.42	.674	.501

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

2.4.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน นำเสนอ ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.351	2	.676	2.587	.077
	ภายในกลุ่ม	85.674	328	.261		
	รวม	87.025	330			
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	9.118	2	4.559	12.451**	.000
	ภายในกลุ่ม	120.098	328	.366		
	รวม	129.216	330			
3. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.075	.326	.722
	ภายในกลุ่ม	75.873	328	.231		
	รวม	76.024	330			

ตาราง 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
4. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.917	2	.959	3.834*	.023
	ภายในกลุ่ม	82.020	328	.250		
	รวม	83.937	330			
5. ด้านคุณลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.837	2	.419	1.611	.201
	ภายในกลุ่ม	85.223	328	.260		
	รวม	86.061	330			
6. ด้านความ สัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.378	2	1.189	4.296*	.014
	ภายในกลุ่ม	90.790	328	.277		
	รวม	93.168	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.789	2	.895	5.647*	.004
	ภายในกลุ่ม	51.958	328	.158		
	รวม	53.747	330			

จากตาราง 26 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

เนื่องจากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน		\bar{X}	4.60	4.24	4.39
	เล็ก	4.60	-	.37*	.21
	กลาง	4.24	-	-	-.15
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
2. ด้านการยอมรับนับถือ		\bar{X}	4.56	4.40	4.39
	เล็ก	4.56	-	.16*	.17*
	กลาง	4.40	-	-	.01
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		\bar{X}	4.61	4.44	4.39
	เล็ก	4.61	-	.16*	.21*
	กลาง	4.44	-	-	.05
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.54	4.38	4.43
	เล็ก	4.54	-	.16*	.11
	กลาง	4.38	-	-	-.05
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความก้าว หน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.090	.914
	ภายในกลุ่ม	86.977	328	.324		
	รวม	87.025	330			
2. ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.562	2	.281	.716	.489
	ภายในกลุ่ม	128.654	328	.392		
	รวม	129.216	330			
3. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	75.997	328	.232		
	รวม	76.024	330			
4. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.546	2	.273	1.073	.343
	ภายในกลุ่ม	83.392	328	.254		
	รวม	83.937	330			
5. ด้านคุณลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.642	2	.821	3.189*	.042
	ภายในกลุ่ม	84.419	328	.257		
	รวม	86.061	330			
6. ด้านความ สัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.301	.741
	ภายในกลุ่ม	92.997	328	.284		
	รวม	93.168	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.219	2	.109	.670	.512
	ภายในกลุ่ม	53.529	328	.163		
	รวม	53.747	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
1. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	4.53	4.38	4.38	
	น้อยกว่า 10 ปี	4.53	-	.15*	.15*
	10-20 ปี	4.38	-	-	.00
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน”

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นำเสนอตั้งตาราง 30

ตาราง 30 ค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁	1											
X ₂	.636**	1										
X ₃	.573**	.656**	1									
X ₄	.495**	.578**	.626**	1								
X _t	.813**	.856**	.859**	.808**	1							
Y ₁	.271**	.382**	.369**	.594**	.483**	1						
Y ₂	.186**	.197**	.129*	.262**	.231**	.489**	1					
Y ₃	.360**	.421**	.456**	.519**	.526**	.526**	.401**	1				
Y ₄	.248**	.295**	.298**	.453**	.387**	.506**	.501**	.695**	1			
Y ₅	.290**	.307**	.370**	.431**	.419**	.446**	.491**	.603**	.723**	1		
Y ₆	.192**	.226**	.223**	.340**	.293**	.526**	.405**	.389**	.463**	.427**	1	
Y _t	.332**	.391**	.391**	.556**	.500**	.758**	.738**	.771**	.837**	.796**	.699**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .594 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y_3) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) กับด้านการยอมรับนับถือ (Y_4) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .453

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.332**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2)	.391**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.391**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.556**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.500**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{X_t Y_t} = .500$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_t} = .556$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_t} = .332$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.271**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2)	.382**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.369**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.594**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.483**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{X_t Y_1} = .483$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_1} = .594$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_1} = .271$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y ₂)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.186**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X ₂)	.197**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.129*	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₄)	.262**	ต่ำ
โดยรวม (X _t)	.231**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r_{X_t Y_2} = .231$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_2} = .262$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_2} = .186$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.360**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2)	.421**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.456**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.519**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.526**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{X_t Y_3} = .526$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_3} = .519$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_3} = .360$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₄)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.248**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X ₂)	.295**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.298**	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₄)	.453**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.387**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{X_t Y_4} = .387$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ยกเว้นภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_4} = .453$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_4} = .248$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y ₅)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.290**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X ₂)	.307**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.370**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₄)	.431**	ปานกลาง
โดยรวม (X ₁)	.419**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y_5} = .419$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำโดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4Y_5} = .431$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1Y_5} = .290$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Y ₆)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.192**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X ₂)	.226**	ต่ำ
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.223**	ต่ำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₄)	.340**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.293**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r_{X_t Y_6} = .293$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ยกเว้นภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r_{X_4 Y_6} = .340$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{X_1 Y_6} = .192$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y)						ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใน องค์การ (Y _g)
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน (Y ₁)	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y ₁)	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y ₂)	ด้านความสำเร็จของงาน (Y ₃)	ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₄)	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y ₅)	
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	ปานกลาง .332**	ต่ำ .271**	ต่ำ .186**	ปานกลาง .360**	ต่ำ .248**	ต่ำ .290**	ต่ำ .192**
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X ₂)	ปานกลาง .391**	ปานกลาง .382**	ต่ำ .197**	ปานกลาง .421**	ต่ำ .295**	ปานกลาง .307**	ต่ำ .226**
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	ปานกลาง .391**	ปานกลาง .369**	ต่ำ .129**	ปานกลาง .456**	ต่ำ .298**	ปานกลาง .370**	ต่ำ .223**
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่ง ผลสำเร็จ (X ₄)	ปานกลาง .556**	ปานกลาง .594**	ต่ำ .262**	ปานกลาง .519**	ปานกลาง .453**	ปานกลาง .431**	ปานกลาง .340**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม (X ₁)	ปานกลาง .500**	ปานกลาง .483**	ต่ำ .231**	ปานกลาง .526**	ปานกลาง .387**	ปานกลาง .419**	ต่ำ .293**

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X₄) กับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .594 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X₄) กับด้านความสำเร็จของงาน (Y₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) กับด้านการยอมรับนับถือ (Y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .453 ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก”

2.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression) นำเสนอดังตาราง 39 – 46

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X ₄)	.556	.310	.308	.394	.032	.556	12.148**	.000

$$\alpha = 2.714 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.33582$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33582

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.714 + .394X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .556Z_4$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Y_t)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.594	.353	.351	.536	.040	.594	13.390**	.000

$$a = 2.066 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.41378$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .594 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 35.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.41378

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.066 + .536X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1' = .594Z_4$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำ แบบมุ่ง ผลสำเร็จ (X_4)	.262	.069	.066	.288	.058	.262	4.923**	.000

$$\alpha = 3.123 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.60482$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .262 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 6.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.60482

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 3.123 + .288X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_2' = .262Z_4$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.519	.277	.268	.325	.050	.385	6.487**	.000
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม (X_3)	.546	.298	.293	.173	.048	.214	3.612**	.000

$$a = 2.302 \text{ S.E.}_{est} = \pm 0.40345$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 29.30 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40345

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 2.302 + .325X_4 + .173X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้

ดังนี้

$$ZY_3' = .385Z_4 + .214Z_3$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.453	.205	.203	.402	.044	.453	9.223**	.000

$$a = 2.694 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.5024$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .453 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 20.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.5024

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 2.694 + .402X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_4' = .453Z_4$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.431	.186	.183	.295	.057	.328	5.192**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมรวม (X_3)	.550	.202	.197	.141	.054	.164	2.592**	.000

$$a = 2.522 \text{ S.E.}_{est} = \pm 0.45751$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมรวม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .164 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 19.70 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.45751

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 2.522 + .295X_4 + .141X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_5' = .328Z_4 + .164Z_3$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ (X_4)	.340	.115	.113	.317	.048	.340	6.550**	.000

$$d = 3.101 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.50052$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .340 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 11.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.50052

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 3.101 + .317X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_4' = .340Z_4$$

ตาราง 46 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน						สรุปอำนาจ พยากรณ์โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	×	×	×	×	×	×	×
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	×	×	×	×	×	×	×
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	×	×	√	×	√	×	×
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	√	√	√	√	√	√	√

√ มีอำนาจพยากรณ์ × ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 46 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน มีเพียง 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไปหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงนำมาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นักการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 นางรัชณี สมรฤทธิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.2 นางสาวอรปภา กวดวงศ์ษา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.3.1 นายชนพัฒน์ อภัยโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหมูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3.2 นายเมืองแมน หารทรงชัย ผู้อำนวยการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านนาโตโพธิ์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

1.3.3 นายสิทธิชัย โรจน์ธัญญา ผู้อำนวยการ
พิเศษโรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

1.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายก้าน จังจันตรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.2 นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.3 นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาร่างเป็น
แบบ สัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์
เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง
ผลสำเร็จ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรในระดับที่สูงให้
ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากร กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องทำตัวเป็น
แบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับ ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง คอย
กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 กรกฎาคม 2566)

“...กำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้สูงให้ท้าทาย
ความสามารถบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ กำหนด
เป้าหมายขององค์กรร่วมกันกับครูและบุคลากรให้มีความชัดเจน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องบอกถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
ให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ โดยผู้บริหารคอยนิเทศ กำกับติดตามการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ...”

(รัชณี สมรฤทธิ, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

“...ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จ จัดศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริการงานที่ประสบผลสำเร็จ...”

(อรปภา กวดวงค์ษา, สัมภาษณ์, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานไว้สูงที่มีความท้าทายความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ ให้การยกย่องชมเชยแก่บุคคลกรที่มีผลงานดีเด่น...”

(ธนพัฒน์ อภัยโส, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องร่วมกับบุคลากรในการวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศรวมกัน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการบริการโรงเรียน คอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานที่สู่ความเป็นเลิศ ...”

(เมืองแมน หาญทรงชัย, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จที่วางไว้ และพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการอบรม สัมมนาทางวิชาการ คอยกำกับติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อปฏิบัติงานเพื่อความประสบความสำเร็จ...”

(สิทธิชัย โรจธนปัญญา, สัมภาษณ์, 14 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และให้การยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ...”

(กาน จังจันตรี, สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องยกย่องชมเชยเมื่อครูทำงานประสบผลสำเร็จ มีการวางตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กล่าวไว้ เพื่อเป็นการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยกำกับติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้...”

(สิทธิพรรัตน์ พิลายนต์, สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2566)

“...กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานในระดับที่ทำทนาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่กับบุคลากร ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ...”

(นายธนวัฒน์ นาระวิน, สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

แนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญไพบ	สิทธิชัย โรจนบุญญา	ชนพัฒน์ อภัยโส	เมืองแมน หาญทรงชัย	อรปภา กวดวงตงตา	รัชนี สมภรathi	นายธนวัฒน์ นาระวิน	กาน จงจันศิริ	สิทธิพรรัตน์ พิลายนต์		
1. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนในระดับที่สูงให้ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		7	70
3. ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ				✓					✓	✓	3	30

ตาราง 47 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										คะแนน	รวม
	ระดับนโยบาย	การปฏิบัติ	การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน	การดำเนินงาน		
4. ผู้บริหารต้องคอยแนะนำให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	✓		✓		✓		✓	✓		✓	6	60
5. ผู้บริหารต้องวางตัวให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้	✓				✓			✓		✓	4	40
6. ผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน			✓			✓					2	20

จากตาราง 47 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนในระดับที่สูงให้ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ
3. ผู้บริหารต้องคอยแนะนำให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิจัยความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Survey Regression Research) โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 610 – 607, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

3.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

3.2.3 นำตัวบ่งชี้หรือ ตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.2.4 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน

ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Consistency: IOC) คัดเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

3.2.5 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า (Index of Consistency: IOC) พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม แก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

3.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ

3.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.2.10 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน ครูผู้สอน จำนวน 256 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4.3 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

5.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ (F-test, ชนิด One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

5.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มี ความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยจะพิจารณา จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

5.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_i) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y_i) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน

ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.33582

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 2.714 + .394X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .556Z_4$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

7.1.1 ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนในระดับที่สูง ให้ท้าทายความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

7.1.2 ผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ

7.1.3 ผู้บริหารต้องคอยแนะนำให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัย อภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่ทันเหตุการณ์ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเอาใจใส่ กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนปักษ์ อำพวงสิน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 122) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญญา ศรีแปลก (2563, หน้า 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของพรทิพา สีหาคุณ(2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานตรงตามความถนัดของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันเป็นคณะทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ครูมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นธรรม ตลอดจนครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ จึงทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 52 - 57) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิศากร แสนสุวิรงค์ (2562, หน้า 139 - 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่

ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่เต็มศักยภาพของตนเอง สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องตัวผู้บริหารเอง จึงอาจจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า

143 – 144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพาสีหาคุธ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทของโรงเรียน บุคลากร ขนาดของโรงเรียน นักเรียน สภาพแวดล้อม สังคม ชุมชน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นโยบายทางการศึกษาที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน และผู้บริหารต้องสามารถเลือกปรับใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตามสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด ส่งผลให้ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดโรงเรียนและบริบทด้านอื่น ๆ ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล โตปิ่นใจ (2556, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สอดคล้อง กับงานวิจัยของพรทิพา สีหาคุณ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนก ตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างก็เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่ มีความคิดที่ทันสมัย ได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่มาสู่การเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสู่สถานศึกษา เป็นผู้นำที่เน้นให้ผู้ตามรู้สึกถึงความเชื่อเกิดความศรัทธาในการทำงานที่สำเร็จและมีคุณภาพร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นถึงการกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา รับทราบปัญหา อุปสรรค และร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรค รวมทั้งรับทราบผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้การยอมรับต่อทุกภาคส่วน ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 180 - 181) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้รับการนิเทศทางการศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทุกคนมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ของทางราชการ เป็นหลักสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนา นักเรียนและโรงเรียน ร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรภาพ พันธุ์โพคา (2559, หน้า 253) ได้ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกษะ ลาชะพน (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสุมพิสัย จังหวัดหนองบัวลำภู สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมในการบริหารมีส่วนสำคัญในการพัฒนาให้องค์กร หรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือ ไปสู่ ความสำเร็จที่ต่างกัน ทั้งนี้บริบทโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีการบริหารที่แตกต่าง กันโรงเรียนขนาดเล็กมีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนได้ดีมีความสนิทสนมใกล้ชิด ผู้บริหารสามารถเสริมแรงให้กับครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วคล่องตัว ขณะเดียวกัน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีบุคลากรเยอะกว่าทำให้การติดต่อสื่อสาร ความใกล้ชิด กับผู้บริหารสถานศึกษา และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทำได้ยาก จึงทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, หน้า 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของทักษิณ มวลมนตรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมีอิทธิพลเหมือนกัน โดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครู สามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้นที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร คุ้มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของมัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 196) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่

แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของเปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564 หน้า 219) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .500 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกด้าน ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี เข้มทอง (2557, หน้า 72-73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 87) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 143 - 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ โพธิ์รัตน์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33582 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเป้าหมายในระดับที่สูงท้าทายความสามารถ คาดหวังการปฏิบัติงานที่ต้องประสบผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดช่วงเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นและมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบาวรรณ วุฒิตักดี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบฯ ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 มีอิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 57.0 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูผู้สอน ประกอบด้วย ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครูออกงานทางความรู้และทักษะ
 วิชาชีพ ด้านการรักษาคุณภาพเชิงอารมณ์ และด้านการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 83 – 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิง
 พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผล
 การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรม
 ผู้นำแบบมุ่งผลผลิตและพฤติกรรมผู้นำ แบบสายกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถรวมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ
 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรศักดิ์ ธรรมธัช
 กุล (2564, หน้า 190) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษา
 ท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า ภาวะ
 ผู้นำของผู้บริหาร มี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
 โรงเรียน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2) มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูในโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ
 55.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาภาวะผู้นำแต่ละด้านให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและนำภาวะผู้นำไปใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลโรงเรียน และควรส่งเสริมพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์องค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ผลลัพธ์การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกด้านให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เพื่อเกิดการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำและแรงจูงใจกับเรื่องอื่น ๆ เช่น ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการ หรือศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กันตพัฒน์ เกียรติวัชร. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิต ประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศบ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท.
- กัณนิกา ทองทม. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศบ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชีย เพรส (1989).
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2558). *การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 7 ฉบับ ที่ 2*.
- กุหลาบ หงษ์ทอง. (2559). *แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ข่าวทิพย์ ทีสุภะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จิตราน้ำใส. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิราพร เจริญชัย. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จिरายุทธ แก้วเนย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนรักษัเจ้าราม อำเภอบ้านดำนลานหอย จังหวัดสุโขทัย. สารนิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.*
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จิวรรณ ผลโพธิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จังหวัดฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.*

- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิท ทองประเสริฐ. (2562). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา หานุกาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2555). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ชั้นคิม ลอร์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุปนีย์ นารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
ในหน่วยงานองค์การมหาชน. สารนิพนธ์ รส.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชดา มะคุ่มใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ณัฐพล วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชา
ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์บัณฑิต
ปร.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณปภัช อำพวลิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ฐานรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับ
ประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ดวงกมล วิเชียรสาร. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา
บริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร แสณภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาราวดี บรรจงชวย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.
การค้นคว้าอิสระ ศ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- ดารุณี พิพัฒน์ผล. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดำรง มูลป้อม. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็กเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 38(1), 167 – 174.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพย์วรรณ กุลนิตย์. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิศากร แสณสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนัชชา ชาสงวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาโชติ โชติช่วง. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิศ รัตนศักดิ์ดา. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนิดา นาวรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนเสฏฐ์ การศิริจิวรา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนภัทร เสี่ยงล้ำ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธวัฒน์ แคนดี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิชานันท์ ราชัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิชานันท์ วรรณกุล. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: วี พรินท์.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป ไชคชยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุริยะห์ หะแวง. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยยะลา.

- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.*
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.*
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.*
- นาตยา ทับยาง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 3(2). 44 – 63.*
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.*
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*

- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจภรณ์ ฝันสุ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์.
- บุญยะลิต ยดธิวงสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกัน
คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะทอนนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา. ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปกรณ พิมลสกุล. (2559). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
เมืองพัทยา 11. วิทยานิพนธ์ปริญญา กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา
4.0. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal ฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. 11(2), 1998–2013.
- ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
สมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีวะบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยะวรรณ คิตโสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา บุญธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปฎิมา คำชมภู. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรเมศร์ เรืองสา. (2559). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในทัศนคติของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพจิตร จิวสุภา. (2556). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิชามญช์ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญนภา พลับฉิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 2 (2), 150.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1 – 23. 19 สิงหาคม 2542.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 16 – 21. 19 ธันวาคม 2545.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. หน้า 1 – 3. 22 กรกฎาคม 2553
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136, ตอนที่ 57 ก. หน้า 49 – 53. 1 พฤษภาคม 2562.
- พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิศมัย สุวรรณบุผา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภัสราภรณ์ พอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). *ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ. (2553). *ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในการทำงานผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล*. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 52(1), 101 – 130.
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*

- ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 121-123.
- วัญญา อุบายลับ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรภาพร พันธุ์โพคา. (2559) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*. 16 (1), 253 - 263.
- วีรชาติ กาญจนกัณโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). *การพัฒนาองค์การ*. ปทุมธานี : ศูนย์การเรียนรู้การผลิต การจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยวลัยพลขอนแก่นในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทิตยา ราชภัทดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศุจินันท์ เจนจิตศิริ. (2563). *คุณลักษณะของงานและการคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานวัยผู้ใหญ่ตอนต้นในบริษัทเอกชน*.
ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรัณยา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรีราชา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
การคนควาอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- สุกษะ ลาชะพน. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล*
ในโรงเรียนประถมศึกษา นครโกสอนพนมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกุลกานต์ โกลีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร*
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด*
จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา สงคราม. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่*
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุชาติ พันธุ์กอม. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ*
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ลิตธิชัย อูสาพรหม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- ลิตธิราช เกษมราษฎร์. (2559). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.บ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สิริกกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกจนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สิริปัญญา ทรนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. คุษุณีนิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามังแกฟ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร สายคำ. (2560). *การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สุบัน มุขธระโกษา และคณะ. (2561). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษายุค
ไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
4(2), 453 – 461.
- สุมัตถนา สร้อยสน. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณภา สว่างสาลี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวมิล ไต่ปิ่นใจ. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ
จังหวัดสมุทรปราการ ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวภาพันธ์ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2564). ข้อมูลสารสนเทศ
ทางการศึกษา. นครพนม: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.

- หยาดทิพย์ ซีซอง. (2564). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล
เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.
ปริญญาโท คช.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา
ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
คช.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อาริษา วัฒนศรใหญ่. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โอบเด โปธิจโก (วิลันดอน). (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสงฆ์ในแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสรามุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2556). รูปแบบการคิด (Cognitive style) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style), *วารสารทางวิชาการ*, 2(1), 15 – 16.
- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*, 3(1), 23 – 37.
- อษรภัช อุ่นวิเศษ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson. C.A.D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as Perceived by Middle school teachers, middle school principals, and educational leadership Professors*. Ed.D. Dissertation, Faculty of Graduate School, University of Georgia.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J, *Transformational leadership development*, (Pola Alto, California: Consulting Psychologists. 1994).

- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. *Personal selling and transactional Transformational leadership*. (Journal of Personal Selling & Sales Management: 3, Summer 1997).
- Cohen, A. & Lowenberg, G. (1990). A Re-examination of the Side-bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Metaanalysis. *Human Relations*, 43(10): 1015–1050.
- Daft, R.L. (2008). *The leadership experience (4 th ed.)*. Mason, OH: Thomson South Western.
- Dennis, C. J. (2009). *The Relationship between Principals' Self-Perceptions and Teachers' Perceptions of High School Principals' Instructional Leadership Behaviors in South Carolina High Schools*. Professors, Ph.D. Dissertation. University of South Carolina.
- Du Brin, A. J. (2007). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: Houghton Mifflin.
- Fang Yang. (2011). *Work. Motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo*.
- Herzberg, Frederick,(1978). “*One More Time: How Do You Motivate Employees?*” *Harvard Business Review (Jan–Feb,1968)*. in Natemeyer , Walter E.(1978).Classics of Organizational Behavior. Oak Park, ILL: Moore Publishing Company, Inc.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 25, 81–87.
- Howell, J.P., & Costley, D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4), 499 – 517.
- Lucks, Howard Jay.(2002). Transformational leadership and teacher motivation across New York city public school. Doctoral dissertation, University of Minnisota.

- McEwan, E. K. (2003). *7 steps to effective instructional leadership*. California: Corwin Press.
- Nagayama Yasuhiko. (1993). *The concept of the Quality of Working Life of White Collar Workers, An International Comparison of Professional and Manager*. Tokyo: The Japan Institute of Labour.
- Ogomaka, U.J. (2002). *The Factors Which Motivate California Cradentials Teacher to teach in Los Angeles Archdiocesan High School*. Dissertation Abstracts International. 46(12) : 3563–A.
- Owens,R.G. (2001).*Organization behavior in education : instructional leadership And school reform (7 th ed.)*.Boston: Allyn and Bacon.
- Porter, L. W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R. (1974). *Behavior in Organization* (4thed.). New York: McGraw–Hill.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behavior: Concepts controversies application*. 27th ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Robbins, Stephen P; & Jundge, Timothy A.(2007). *Organizational Behavior*.12 th ed. New Jersey: Pearson Prentice–Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). *Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization*. *Administrative Science Quarterly*. 16, 2 (June): 143–150.
- Sim, Quah Cheng. (2011)". *Instructional Leadership among Principal of Secondary School in Malaysia*. *Educational Research (ISSN:2141–5161) Vol. 2(12)* pp.1784–1800, December 2011.
- Spirito, Joseph Peter. (2008). *The Principal Instructional Leadership Behavior in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academie Achievement, dissertation Abstracts International*, 51(12): 3986–A.
- Stogdill. (1974). *"Handbook of Leadership," A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

Stogdill, R.M.(2004). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*.
New York: The Free Press.

United Nations.(1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. United Nations:
UN Press.

Yamada, Aaron T. (2000). *Elementary school principals' perceptions of responsibilities
and competencies for instructional leadership*. Ed.D Dissertatio, Faculty of
the Graduate school, University of the Pacific Stockton, Californai.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุขฎิบั้ณฐิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบั้ณฐิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุขฎิบั้ณฐิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบั้ณฐิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางณัฐชญา วีระชานนท์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. นายจิราวัฒน์ วงศ์พิมพ์คำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชัยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
5. นางรารวรรณ สุขรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางรัชนี สมรฤทธิ์ คีษานีเทคนิคชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางสาวอรปภา กวดวงศ์ษา คีษานีเทคนิคชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายชนพัฒน์ อภัยโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมุ่มน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายเมืองแมน หารทรงชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโตโพธิ์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายสิทธิชัย โรจน์ธนปัญญา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. นายก้าน จังจันศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกศรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนเตย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

1



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๔

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

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๔

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

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๔

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

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายจิราวัฒน์ วงศ์พิมพ์คำ

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

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๔

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

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางณัฏฐชญา วีระขานนท์

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

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๔

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

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรารวรรณ สุขศรี

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

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ชัยนาท ๑๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองทาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน *แม่แก้วแม่หวาน*

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอยืมเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ม้านพินหัว ๑๐๕๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอยืมให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านเหล่าคำพอก
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองแวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมืองานวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน มิ่งนวล
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมืองานวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมืองานวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑



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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคันทนกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน *ม.ลาว/ว.ราชภัฏสกลนคร*
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน น้ำโศกศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔

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

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอความช่วยเหลือจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรัชณี สมรฤทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอรปภา กวดวงค์ษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน นายธนพัฒน์ อภัยโส
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเมืองแมน ทารทรงชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๔๘๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒



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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสิทธิชัย โรจน์ธนปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๘๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายก้าน จังจันศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเปือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเปือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๔ ๘๔๘๖

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๒

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

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนวัฒน์ นาระวิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสมศักดิ์ ยางเบือก รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสมศักดิ์ ยางเบือก โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๖๕ ๘๙๘๖

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4)
ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ในองค์กร

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์
จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมาก
ที่สุดเพียงข้อละช่องให้ครบทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่าน
แต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้

นายสมศักดิ์ ยางเปือก

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 063-065-8986

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพ
ของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
- ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-300 คน)
- ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตาม

มาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามาก
- 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ คติธรรม และค่านิยม ที่แสดงให้ถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน					
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทุ่เมเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทุกคน					
6	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ผู้บริหารมีความสามารถที่จูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ตามความต้องการและความสนใจ					
ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ						
11	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
12	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินวัดผล และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ					
13	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยให้บรรลุคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร					
14	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูและบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
15	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ เน้นการนิเทศแบบร่วมมือ ช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน					
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
19	ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นระเบียบ และปลอดภัย เชื้ออำนาจต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน					
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและร่วมกัน ประเมินผล					
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความรวมมือรวมใจ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดี ความชอบและการประเมินผลการทำงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง					
27	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ					
29	ผู้บริหารยึดถือและปฏิบัติตาม ข้อตกลงตามมติการประชุม					
30	ผู้บริหารมีการพบปะสังสรรค์กับครูและบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ						
31	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน					
32	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา					
33	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
34	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน					
35	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น					
36	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น					
37	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจสั่งการด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหาวิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
39	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูและบุคลากรจะ ทำงาน ที่มีมาตรฐานสูง ได้สำเร็จ					
40	ผู้บริหารมีความคาดหวังในผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตาม
มาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาก
- 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนน้อย
- 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
1	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าใน วิชาชีพ					
2	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทาง วิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
3	ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้ มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
4	ได้รับพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการ ปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน					
5	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบ ของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา					
6	ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมา เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน					
7	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
9	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน					
10	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น					
ด้านที่ 2 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน						
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
12	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
13	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
14	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
15	สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม					
16	การได้รับเงินค่าเบี่ยงเลี้ยงในการ ประชุมสัมมนา มีความเหมาะสม					
17	การจัดสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นไป อย่างยุติธรรมและทั่วถึง					
18	การจัดสวัสดิการ เช่น กิจกรรม สหกรณ์ กองทุน สวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือ ครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน					
20	วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน เป็นไปอย่างยุติธรรม					
ด้านที่ 3 ด้านความสำเร็จของงาน						
21	ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ					
22	ท่านทำงานที่รับผิดชอบและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
23	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
24	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี					
25	ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					
26	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้					
27	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านสำเร็จโดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงาน					
28	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ					
29	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้น ที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อไป					
30	งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ						
31	การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน					
32	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
33	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ					
34	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้ง การ ปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน					
35	การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน					
36	การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
37	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับโรงเรียนหรือระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนของท่าน					
38	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากงานสอนเช่น หัวหน้าหมวดหรืองานบริการอื่น ๆ					
39	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
ด้านที่ 5 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
41	การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
40	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นใน ความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
42	การได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ					
43	การได้รับงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
44	การได้รับปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำ และที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป					
45	การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
46	การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
47	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่ม ทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
48	งานที่ปฏิบัติมีความยากง่าย สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
49	งานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
50	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ					
ด้านที่ 6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร						
51	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
52	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ					
53	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และขอเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน					
54	ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
55	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
56	เพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนครูได้เป็นอย่างดี ในกรณีครูร้องขอ					
57	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน					
58	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
59	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
60	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นทีม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ คติธรรม และค่านิยมที่แสดงให้ เห็นถึงการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และบุคลากรแสวงหาความรู้และ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นครูและบุคลากร เห็นถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทুমเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติตน และปฏิบัติงานจนเป็นที่ ยอมรับจากครูและบุคลากร ทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถที่จูงใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ตามความต้องการและความสนใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ									
11	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินวิสัยทัศน์ และประเมินผลความก้าวหน้าในการนำวิสัยทัศน์ เป้าหมายและ พันธกิจไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยให้บรรลุคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูและบุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินการเรียนการสอนแก่ครู ในกลุ่มสาระต่าง ๆ เน้นการ นิเทศแบบร่วมมือ ช่วยเหลือกัน แบบกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ จัดการเรียนการสอนเพื่อการ พัฒนาการจัดการเรียน การ สอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่ง คุณธรรม จริยธรรมและการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารจัดสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนให้เป็นระเบียบ และ ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานของครู และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและร่วมกันประเมินผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจครู อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงตามมติการประชุม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการพบปะสังสรรค์กับครูและบุคลากรเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ									
31	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารแสดงออกถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้ครูจัดทำผลงานทางวิชาการและพัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
37	ผู้บริหารใช้อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการด้วยตนเองเพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ครูค้นหา วิธีการ รับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครู และบุคลากรจะทำงาน ที่มี มาตรฐานสูงได้สำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีความคาดหวังใน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ ของครูและบุคลากรใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน									
1	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ได้รับพิจารณาการประเมินผลงานผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากงานสอนปกติมาเป็นตำแหน่งหัวหน้างาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
7	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่าง เท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ดานเงินเดือนและผลตอบแทน									
11	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสม กับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
12	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความ เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตรและค่าพาหนะ เป็นต้น มี ความเพียงพอ รวดเร็วและ ถูกต้องกับความเป็นจริงใน ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
15	สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	การได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการประชุมสัมมนาที่มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	การจัดสรรผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นไป อย่างยุติธรรมและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	การจัดสวัสดิการ เช่น กิจกรรม สหกรณ์ กองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือ ครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	วิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน เป็นไปอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ดานความสำเร็จของงาน									
21	ท่านรู้สึกพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ท่านทำงานที่รับผิดชอบและดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
24	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ท่านมีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานและสามารถแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ปรากฏชัดเจนสามารถ ตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านสำเร็จโดย เกิดจากความ ร่วมมือร่วมใจของสมาชิกใน หน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	การได้รับคำยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็น แรงกระตุ้น ที่จะก่อให้เกิดความ เต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลต่อ ความสำเร็จและความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการยอมรับนับถือ									
31	การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการ ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการ ปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชื่นชมในการปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอกและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการระดับ โรงเรียนหรือระดับกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
38	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกเหนือจากงานสอนเช่น หัวหน้าหมวดหรืองานบริการอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ที่ท่านเสนอในที่ประชุม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บังคับบัญชาขอรับและเชื่อมั่นใน ความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ดานคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ									
41	การได้รับพิตชอบสอนในรายวิชาที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	การได้รับพิตชอบให้ปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	การได้รับงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	การได้รับปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำ และที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	การปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
46	การได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	งานที่ปฏิบัติมีความยากง่ายสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	งานที่ครูรับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร									
51	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
53	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผลและยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
55	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือและร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
56	เพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนครูได้เป็นอย่างดี ในกรณีครูร้องขอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
57	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
58	ท่านมีโอกาสรวมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
59	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
60	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ ทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.550-0.845 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933	1	.845
	2	.805
	3	.550
	4	.805
	5	.756
	6	.832
	7	.682
	8	.772
	9	.613
	10	.749
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.515 – 0.848 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886	11	.515
	12	.548
	13	.739
	14	.509
	15	.747
	16	.733
	17	.552
	18	.486
	19	.848
	20	.549
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.514 – 0.856 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925	1	.720
	2	.720
	3	.692
	4	.703
	5	.514

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	6	.753
	7	.751
	8	.747
	9	.691
	10	.856
	11	.722
	12	.767
	13	.434
	14	.628
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	15	.918
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.434 – 0.918	16	.793
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934	17	.794
	18	.855
	19	.728
	20	.838
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.975		

จากตาราง 50 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.374 – 0.864 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.975 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.933
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.886
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.925
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.934

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.671 – 0.881 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949	1	.721
	2	.737
	3	.839
	4	.881
	5	.795
	6	.744
	7	.671
	8	.818
	9	.810
	10	.855
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.511 – 0.896 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950	1	.795
	2	.896
	3	.842
	4	.785
	5	.511
	6	.818
	7	.891
	8	.780
	9	.826
	10	.858
3. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.631 – 0.833 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934	1	.631
	2	.807
	3	.820
	4	.649
	5	.809

ตาราง 51 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	6	.751
	7	.833
	8	.771
	9	.653
	10	.706
4. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.610 – 0.872 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932	1	.727
	2	.872
	3	.746
	4	.729
	5	.759
	6	.673
	7	.668
	8	.610
	9	.787
	10	.760
5. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.630 – 0.858 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915	1	.641
	2	.630
	3	.858
	4	.723
	5	.638
	6	.626
	7	.668
	8	.848
	9	.649
	10	.664

ตาราง 51 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.704 – 0.860 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945	1	.734
	2	.765
	3	.720
	4	.799
	5	.835
	6	.736
	7	.704
	8	.761
	9	.847
	10	.860
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.977		

จากตาราง 51 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.435-0.873 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.977 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.950
3. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.934
4. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.932
5. ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.945

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Statistics

		TotalXa	TotalXb	TotalXc	TotalXd	TotalX
N	Valid	331	331	331	331	331
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.2580	4.3900	4.4006	4.4184	4.3668
Std. Deviation		.58653	.54965	.69731	.68953	.49469
Minimum		3.00	2.00	2.00	3.00	2.73
Maximum		5.00	5.00	9.10	9.40	5.78

Statistics

		TotalYa	TotalYb	TotalYc	TotalYd	TotalYe	TotalYf	TotalY
N	Valid	331	331	331	331	331	331	331
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4169	4.3985	4.4849	4.4556	4.4320	4.4918	4.4466
Std. Deviation		.51353	.65595	.47998	.50434	.51068	.53134	.40124
Minimum		3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.95
Maximum		5.00	8.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		TotalXa	TotalXb	TotalXc	TotalXd	TotalX
N	Valid	331	331	331	331	331
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.2580	4.3900	4.3707	4.3885	4.3518
Std. Deviation		.58653	.54965	.59321	.56936	.47920
Minimum		3.00	2.00	2.00	3.00	2.73
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ขนาดของโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน
N	Valid	331	331	331
	Missing	0	0	0
Mean		1.7734	1.8127	1.9879
Std. Deviation		.41926	.68399	.82011
Minimum		1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	3.00	4.00

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	22.7	22.7	22.7
	ครูผู้สอน	256	77.3	77.3	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

ขนาดของโรงเรียน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	114	34.4	34.4	34.4
	ขนาดกลาง	165	49.8	49.8	84.3
	ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	52	15.7	15.7	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	108	32.6	32.6	32.6
	10-20 ปี	124	37.5	37.5	70.1
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	94	28.4	28.4	98.5
	4.00	5	1.5	1.5	100.0
	Total	331	100.0	100.0	

Statistics

		TotalXa	TotalXb	TotalXc	TotalXd	TotalX
N	Valid	331	331	331	331	331
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.2580	4.3900	4.3707	4.3885	4.3518
Std. Deviation		.58653	.54965	.59321	.56936	.47920
Minimum		3.00	2.00	2.00	3.00	2.73
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		TotalYa	TotalYb	TotalYc	TotalYd	TotalYe	TotalYf	TotalY
N	Valid	331	331	331	331	331	331	331
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4169	4.3861	4.4849	4.4556	4.4320	4.4918	4.4446
Std. Deviation		.51353	.62575	.47998	.50434	.51068	.53134	.40357
Minimum		3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.95
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

TotalYc

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	2.7	2.7	2.7
	3.60	1	.3	.3	3.0
	3.70	1	.3	.3	3.3
	3.80	4	1.2	1.2	4.5
	3.90	1	.3	.3	4.8
	4.00	84	25.4	25.4	30.2
	4.10	8	2.4	2.4	32.6
	4.20	10	3.0	3.0	35.6
	4.30	8	2.4	2.4	38.1
	4.40	22	6.6	6.6	44.7
	4.50	3	.9	.9	45.6
	4.60	32	9.7	9.7	55.3
	4.70	17	5.1	5.1	60.4
	4.80	23	6.9	6.9	67.4
	4.90	19	5.7	5.7	73.1
	5.00	89	26.9	26.9	100.0
Total		331	100.0	100.0	

Ya10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	15	4.5	4.5	4.5
	มาก	156	47.1	47.1	51.7
	มากที่สุด	160	48.3	48.3	100.0
Total		331	100.0	100.0	

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalXa	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.6027	.37954	.04382
	ครูผู้สอน	256	4.1570	.59852	.03741
TotalXb	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.6693	.33931	.03918
	ครูผู้สอน	256	4.3082	.57262	.03579
TotalXc	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.5920	.43674	.05043
	ครูผู้สอน	256	4.3059	.61759	.03860
TotalXd	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.5973	.40402	.04665
	ครูผู้สอน	256	4.3273	.59629	.03727
TotalX	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.6153	.32936	.03803
	ครูผู้สอน	256	4.2746	.48917	.03057

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalXa	Between Groups	7.314	2	3.657	11.294	.000
	Within Groups	106.212	328	.324		
	Total	113.526	330			
TotalXb	Between Groups	4.133	2	2.066	7.092	.001
	Within Groups	95.565	328	.291		
	Total	99.697	330			
TotalXc	Between Groups	6.437	2	3.219	9.624	.000
	Within Groups	109.689	328	.334		
	Total	116.126	330			
TotalXd	Between Groups	3.043	2	1.522	4.802	.009
	Within Groups	103.933	328	.317		
	Total	106.976	330			
TotalX	Between Groups	4.705	2	2.352	10.855	.000
	Within Groups	71.076	328	.217		
	Total	75.780	330			

TotalXa

	ขนาดของโรงเรียน	N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Scheffe ^{a,b}	ขนาดเล็ก	114	4.0833		
	ขนาดกลาง	165		4.2958	
	ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	52			4.5212
	Sig.		1.000	1.000	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 88.071.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalXa	Between Groups	.554	2	.277	.804	.448
	Within Groups	112.972	328	.344		
	Total	113.526	330			
TotalXb	Between Groups	.356	2	.178	.588	.556
	Within Groups	99.341	328	.303		
	Total	99.697	330			
TotalXc	Between Groups	1.018	2	.509	1.450	.236
	Within Groups	115.108	328	.351		
	Total	116.126	330			
TotalXd	Between Groups	.209	2	.104	.321	.726
	Within Groups	106.768	328	.326		
	Total	106.976	330			
TotalX	Between Groups	.367	2	.183	.798	.451
	Within Groups	75.413	328	.230		
	Total	75.780	330			

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalYa	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.4680	.45267	.05227
	ครูผู้สอน	256	4.4020	.52992	.03312
TotalYb	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.3320	.57965	.06693
	ครูผู้สอน	256	4.4020	.63884	.03993
TotalYc	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.5693	.38237	.04415
	ครูผู้สอน	256	4.4602	.50299	.03144
TotalYd	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.4653	.40487	.04675
	ครูผู้สอน	256	4.4527	.53062	.03316
TotalYe	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.4560	.44181	.05102
	ครูผู้สอน	256	4.4250	.52974	.03311
TotalYf	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.5427	.44454	.05133
	ครูผู้สอน	256	4.4770	.55411	.03463
TotalY	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	4.4722	.35226	.04068
	ครูผู้สอน	256	4.4365	.41770	.02611

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.066	.177		11.671	.000
	TotalXd	.536	.040	.594	13.390	.000

a. Dependent Variable: TotalYa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.044	1	21.044	125.927	.000 ^b
	Residual	54.980	329	.167		
	Total	76.024	330			
2	Regression	22.992	2	11.496	71.100	.000 ^c
	Residual	53.033	328	.162		
	Total	76.024	330			

a. Dependent Variable: TotalYc

b. Predictors: (Constant), TotalX

c. Predictors: (Constant), TotalX, TotalXd

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	TotalXa	-.198 ^b	-2.483	.014	-.136	.340
	TotalXb	-.111 ^b	-1.230	.220	-.068	.267
	TotalXc	.014 ^b	.153	.879	.008	.262
	TotalXd	.272 ^b	3.471	.001	.188	.347
2	TotalXa	-.088 ^c	-.984	.326	-.054	.264
	TotalXb	.005 ^c	.047	.962	.003	.230
	TotalXc	.089 ^c	.960	.338	.053	.249

a. Dependent Variable: TotalYc

b. Predictors in the Model: (Constant), TotalX

c. Predictors in the Model: (Constant), TotalX, TotalXd

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	TotalXa	.101 ^b	1.779	.076	.098	.755
	TotalXb	.086 ^b	1.414	.158	.078	.666
	TotalXc	.164 ^b	2.592	.010	.142	.608
	TotalX	.204 ^b	2.431	.016	.133	.347
2	TotalXa	.052 ^c	.847	.397	.047	.641
	TotalXb	.017 ^c	.255	.799	.014	.523
	TotalX	.091 ^c	.691	.490	.038	.142

a. Dependent Variable: TotalYe

b. Predictors in the Model: (Constant), TotalXd

c. Predictors in the Model: (Constant), TotalXd, TotalXc

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	TotalXa	.031 ^b	.522	.602	.029	.755
	TotalXb	.044 ^b	.699	.485	.039	.666
	TotalXc	.017 ^b	.252	.801	.014	.608
	TotalX	.054 ^b	.616	.538	.034	.347

a. Dependent Variable: TotalYf

b. Predictors in the Model: (Constant), TotalXd

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นายสมศักดิ์ ยางเปือก นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 วิศวกรรมดุขฎฐิปัฒนฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
 หลักสูตรครุศาสตรดุขฎฐิปัฒนฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางรัชณี สมรฤทธิ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวอรปภา กวดวงค์ษา
คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายชนพัฒน์ อภัยไธ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหมู่มั่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายเมืองแมน หารทรงชัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาโดโพธิ์ศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสิทธิชัย ไรจน์ธนปัญญา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านนาดีวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายก้าน จังจันตรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายสิทธิพรรัตน์ พิลายนต์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสมศักดิ์ ยางเปือก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เมษายน 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 106 หมู่ 5 ตำบลดอนเตย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหมู่มั่น ตำบลดอนเตย อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2564 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พ.ศ. 2557 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพอครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พ.ศ. 2566 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2559 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาอินทร์นาโหนดพัฒนา ตำบลนาเดื่อ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
- พ.ศ. 2561 ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาอินทร์นาโหนดพัฒนา ตำบลนาเดื่อ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
- พ.ศ. 2566 ครู คศ.2 โรงเรียนบ้านหมู่มั่น ตำบลดอนเตย อำเภอนาทม
จังหวัดนครพนม